

# **Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**

## **ÍNDEX**

<b>1. Introducció.....</b>	<b>4</b>
1.1 Compromís institucional .....	4
1.2 La diligència deguda dels poders públics en la prevenció i la reparació .....	5
<b>2. Àmbits d'aplicació dels protocols universitaris .....</b>	<b>9</b>
2.1 Àmbit d'aplicació objectiu.....	9
2.2 Àmbit d'aplicació subjectiu.....	9
2.2.1 Estudiantat i Alumni .....	9
2.2.2 Personal.....	9
2.2.3 Altres col·lectius .....	10
2.3 Àmbit d'aplicació territorial.....	10
2.4 Àmbit d'aplicació temporal .....	10
2.5 Aplicació del protocol quan víctima i agressor pertanyen a dues institucions diferents .....	11
2.6 La responsabilitat d'acompanyament i de reparació a les víctimes en els casos en què no concorrin els àmbits d'aplicació del protocol.....	11
<b>3. Definició de les situacions i conductes.....</b>	<b>11</b>
3.1 Violències masclistes .....	12
3.2 Formes de violència masclista .....	12
3.3 Tipus de violència masclista .....	13
3.3.1 Assetjament sexual .....	13
3.3.2 Assetjament per raó de sexe o gènere.....	15
3.3.3 Altres tipus de violència masclista .....	15
3.4 Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.....	16
<b>4. Competències i responsabilitats en l'aplicació del protocol.....</b>	<b>19</b>
4.1 Unitat d'igualtat de les universitats o òrgan equivalent.....	19
4.2 Comissions d'igualtat (de les facultats, centres o escoles o òrgan equivalent).....	21
4.3 Direccions de departaments, facultats, escoles o centres .....	21
4.4 La rectora o el rector.....	21
4.5 Comissions d'investigació (expedients informatius) .....	22
4.6 Òrgan instructor (expedients disciplinaris) .....	22

4.7 Direccions de les àrees de gestió .....	22
4.8 Gabinet jurídic o servei d'assessoria jurídica de la universitat .....	23
4.9 Servei o àrea de recursos humans .....	23
4.10 Servei o oficina de prevenció de riscos laborals .....	24
4.11 Servei d'informació i/o atenció a la comunitat universitària .....	24
4.12 Oficina d'intercanvi, mobilitat i acollida .....	25
4.13 La resta d'òrgans, càrrecs i comandaments de la universitat .....	25
4.14 Tots els membres de la comunitat universitària .....	26
<b>5. Estratègies i accions de prevenció.....</b>	<b>26</b>
5.1 Accions de prevenció estructural .....	26
5.1.1 Informació i sensibilització.....	27
5.1.2 Formació .....	29
5.2 Accions de prevenció situada al cas concret.....	30
5.2.1 Accions d'acompanyament davant l'impacte de l'assetjament o violència .....	31
5.2.2 Detecció de casos.....	31
5.2.3 Canals d'informació i de denúncia .....	33
5.2.4 Punts liles-rainbow .....	33
5.2.5 Procediment de canvi de nom per a persones trans .....	34
<b>6. Estratègies i accions de reparació .....</b>	<b>34</b>
6.1 Criteris bàsics en les accions de reparació.....	35
6.2 Informació i assessorament.....	36
6.2.1 Qui proporciona la informació i realitza l'acompanyament .....	36
6.2.2 Què implica posar a la persona afectada al centre .....	37
6.3 Investigació i sanció .....	38
6.3.1 Principis d'actuació.....	38
6.3.2 Drets de les persones implicades .....	42
6.3.3 Presentació de la queixa o denúncia .....	43
6.4 Investigació .....	45
6.5 Sanció .....	47
6.5.1 Incoació del procediment disciplinari .....	47
6.5.2 Resolució de l'expedient disciplinari.....	48
6.5.3 Mesures substitutives de la sanció .....	49
<b>7. Mesures provisionals, d'acompanyament i de reparació integral .....</b>	<b>50</b>
7.1 Mesures provisionals.....	50
7.2 Mesures d'acompanyament i de reparació integral.....	52
7.2.1 Pla de seguiment.....	52
7.2.2 Dret a l'acompanyament i reparació per a tots els membres de la comunitat universitària.....	53
7.2.3 Tipus de mesures d'acompanyament i reparació .....	53
7.3 Convenis interuniversitaris de trasllat d'expedient per a víctimes de violència masclista i d'assetjament .....	56
7.4 La reparació per a la no-repetició .....	57
<b>8. Cures i drets dels i de les professionals que fan atenció i acompanyament a les víctimes.....</b>	<b>57</b>

8.1 Obligacions de les universitats .....	58
8.2 Obligacions del Govern de la Generalitat .....	58
<b>9. Mecanismes de coordinació interinstitucionals .....</b>	<b>59</b>
9.1 Entre diferents universitats catalanes.....	59
9.2 Amb els centres adscrits o federats i fundacions de la universitat.....	60
9.3 Amb els centres residencials o centres d'activitat física.....	60
9.4 Amb les empreses externes proveïdores, col·laboradores o contractistes	61
9.5 Contractes de pràctiques .....	61
9.6 Convenis de mobilitat i d'intercanvi amb altres universitats .....	62
<b>10. Seguiment i avaluació dels protocols .....</b>	<b>63</b>
10.1 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol de la universitat .....	63
10.2 Indicadors comuns d'avaluació dels protocols de les universitats .....	63
10.3 Participació de les persones afectades en l'avaluació del protocol de la universitat.....	64
10.4 Els protocols i els processos d'avaluació, verificació i acreditació de les titulacions.....	64
<b>ANNEX. Indicacions de l'informe anual amb indicadors de seguiment i d'avaluació del protocol de la universitat .....</b>	<b>66</b>

## **1. Introducció**

### **1.1 Compromís institucional**

Les violències masclistes i les violències LGBTI-fòbiques, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere constitueixen una vulneració dels drets humans que interpel·la tots els poders públics. Atès que aquestes violències no són alienes a l'àmbit educatiu, les universitats tenen la responsabilitat de fer-ne un abordatge integral, tant per prevenir-ne l'aparició com per reparar les persones que les hagin patides.

Les universitats catalanes compten, des de fa uns anys, amb protocols específics d'actuació davant les violències masclistes, els assetjaments sexuals i els assetjaments per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Tanmateix, les necessitats de millora detectades en la implementació d'aquests protocols, tant en la vessant de la prevenció i la detecció com en la vessant de l'atenció, l'acompanyament, la investigació i l'eventual sanció, així com els canvis normatius dels darrers anys a escala internacional, estatal i catalana, van justificar la inclusió en el Pla de Govern de la XIV legislatura, dins l'eix relatiu a la transformació feminista, i en concret a l'apartat 5.1.1 (Vetllar per garantir la igualtat efectiva de dones i homes per assegurar una distribució equitativa i justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos) d'una mesura dirigida a l'establiment de paràmetres comuns per a l'elaboració i el seguiment dels plans d'igualtat i dels protocols de les universitats. El present Protocol guia d'àmbit universitari dona compliment a aquesta mesura.

Entre les modificacions legislatives més recents, destaquen la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària, i la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Aquestes lleis amplien la responsabilitat de les administracions públiques i, en particular, de les universitats en l'abordatge de les violències i els assetjaments. Concretament, les insten a la millora de les polítiques de prevenció i de reparació, per assegurar el disseny d'intervencions de caràcter estructural que abordin les causes de la violència i els factors de risc, incloent-hi la formació permanent del professorat universitari i del personal d'administració i serveis, la implementació de respostes institucionals àgils, eficaces i no revictimitzadores derivades de la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris, i el reforç de l'acompanyament a les víctimes.

També dona un impuls a les polítiques d'abordatge de les violències la recentment aprovada, Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència, pel Parlament de Catalunya el 14 de desembre de 2022, quan, en l'article 7.3, estableix que els agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació del sector públic han d'incloure en llurs codis ètics l'obligació d'actuar en contra de l'assetjament sexual, la revictimització i la violència masclista, i l'establiment de mecanismes de protecció i suport a les víctimes. En la mateixa línia, la Llei 17/2022, del 5 de setembre, de modificació de la Llei 14/2011, d'1

de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, en l'article 4.bis, obliga els agents del sistema de recerca del sector públic a comptar amb protocols contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals, i a fer-ne un seguiment anual. Ambdues lleis defineixen també diferents actuacions dirigides a eliminar tota discriminació vers les dones, incloent-hi els sostres de vidre, les bretxes de gènere i les segregacions vertical i horitzontal a les universitats i el món de la recerca.

Simultàniament, l'aprovació del Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violència masclista, aprovat pel Govern de la Generalitat el 22 de novembre de 2022 (Acord GOV/248/2022), que substitueix i millora el seu predecessor, aprovat l'any 2009, fixa els estàndards que recullen els convenis internacionals en l'exercici de la responsabilitat i l'obligació de prevenir i de reparar les violències masclistes, especialment el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones (2011), més conegut com a Conveni d'Istanbul. L'aplicació d'aquest protocol implica, indefectiblement, la revisió de totes les polítiques d'abordatge de les violències masclistes que fan tots els poders públics a Catalunya, atenent totes les formes i tots els àmbits on aquestes ocorren, mitjançant l'actualització dels protocols sectorials vigents (com salut o educació) o l'adopció de nous protocols sectorials (com els serveis socials o la cultura), així com mitjançant protocols guia (a les universitats, ens locals o partits polítics).

Amb aquesta finalitat, sota la coordinació del Departament d'Igualtat i Feminismes i el Departament de Recerca i Universitats, al llarg de l'any 2022 es va establir un procés de treball a partir del qual la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) ha participat en l'elaboració d'un protocol guia, així com en la presa de consideració sobre el document final, del qual la Junta del CIC en pogués estar informada.

En aquest procés de treball el Departament d'Igualtat i Feminismes ha comptat amb la col·laboració de víctimes i expertes, i la proposta ha estat posada en coneixement de la Comissió d'Estudiants del CIC.

## **1.2 La diligència deguda dels poders públics en la prevenció i la reparació**

L'estàndard de la diligència deguda, definit en el Protocol marc, determina com s'han de complir les obligacions legals de tots els poders públics per garantir l'accés efectiu als drets i ofereix un marc d'avaluació per determinar què constitueix un compliment eficaç de les obligacions de prevenir i reparar les violències. Aquests dos eixos centrals, la prevenció i la reparació, han d'organitzar les intervencions, i s'expliquen tot seguit aplicades a l'àmbit universitari.

Pel que fa a la **prevenció**, es defineix com el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista i de la violència LGBTI-fòbica per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, com també les accions encaminades a sensibilitzar el conjunt de la comunitat universitària en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni

tolerable. La prevenció és, per tant, la transformació feminista per a l'erradicació de les causes estructurals i contextuals de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques que s'ha d'aplicar de manera permanent davant les violències masclistes i LGBTI-fòbiques a les universitats (prevenció estructural) amb actuacions com la sensibilització, la difusió i la promoció de drets, la recerca, la coeducació, la promoció de masculinitats antimasclistes i igualitàries, la formació especialitzada i l'acció comunitària.

Les mesures de prevenció s'han de reforçar quan estem davant d'un cas concret o en tenim indicis (prevenció individual o aplicada als casos concrets).

Així doncs, pel que fa a la **prevenció**, trobem, d'una banda, la **prevenció estructural**, entesa com el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista i de la violència LGBTI-fòbica per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les accions encaminades a sensibilitzar el conjunt de la comunitat universitària en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable.

D'altra banda, trobem la **prevenció aplicada als casos concrets** que puguin ocórrer, atès que cada cas facilita la detecció de necessitats que no s'havien identificat prèviament i permet establir les mesures de no-repetició que protegeixen tant la persona o persones afectades com el conjunt de la comunitat universitària. Simultàniament, davant un cas concret, pot ser necessari dur a terme una intervenció en crisi (de ràpida resposta i contenció) al grup de companys i companyes de la víctima, proporcionar formacions específiques o ajudar els grups autoorganitzats de suport. Aquestes accions contribueixen a parlar dels fets i a acompanyar millor la persona que ha patit la conducta violenta, però també generen un efecte preventiu de cara al futur en moltes altres persones.

Quant a la **reparació**, aquest concepte fa referència al conjunt de mesures adoptades pels diversos òrgans responsables de la intervenció que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris a la persona o persones afectades. La reparació també pot explicar-se amb dues finalitats: la reparació per a la recuperació i la reparació per a la no-repetició.

La **reparació per a la recuperació** orienta la intervenció des de la detecció inicial i continuada fins a l'acompanyament que s'ha de proporcionar (l'atenció, l'assessorament i el tractament), passant per la investigació i la sanció dels fets, en l'àmbit jurisdiccional i competencial que correspongui. Aquest procés acaba quan s'aconsegueix el restabliment de tots els àmbits i drets danyats per la situació de violència viscuda. És, per tant, un procés de desvictimització. Quant a la **reparació per a la no-repetició**, l'objectiu és garantir que aquestes violències no tornin a passar. D'aquesta manera, no només cal donar resposta al cas concret, vetllant per la recuperació de les persones, sinó actuar sobre les causes de caràcter estructural presents a les mateixes institucions que no han pogut evitar que es produïssin aquestes violències o que, fins i tot, en alguns casos, les han pogut propiciar.

Totes les intervencions, tant les de prevenció com les de reparació, s'han de dur a terme amb la **diligència deguda**. Es tracta de l'obligació dels poders públics d'adoptar les

mesures adequades per actuar amb l'agilitat i l'eficiència necessàries i per assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, a fi de prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar, adequadament, els actes de violència masclista o de violència LGBTI-fòbica i protegir-ne les víctimes.

La diligència deguda permet evitar la **victimització secundària o revictimització**, és a dir, el maltractament addicional exercit contra les víctimes, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitius i qualitius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, com també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

La manca de diligència deguda en l'abordatge d'aquestes violències, si és coneguda o promoguda per les administracions, constitueix una manifestació de **violència institucional**. Aquesta violència institucional pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. La violència institucional inclou la interpretació i l'aplicació del dret que tingui per objecte o provoqui aquest mateix resultat. Cal tenir en compte que moltes manifestacions de violència institucional no es produeixen de manera deliberada, però que la manca de formació, d'especialització, dels recursos suficients o altres dèficits poden produir un impacte negatiu en les víctimes.

Les universitats també han de vetllar perquè no es produeixi cap mena de **violència de segon ordre** (ja sigui violència física, violència psicològica, represàlies, humiliacions o qualsevol altre tipus de persecució) contra les persones que acompanyen les víctimes de violència masclista, violència LGBTI-fòbica i les diferents formes d'assetjament recollides en aquest protocol i/o que els donen suport. Aquesta obligació inclou també vetllar perquè no es produeixin actes que impedeixin la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar les violències masclistes, va introduir un avenç qualitatiu en l'àmbit universitari establint diferents mandants, entre ells, l'obligació de les universitats «de dotar llurs unitats o observatoris d'igualtat dels **recursos humans i materials adequats** per a complir les funcions de prevenció, detecció, atenció i reparació i, també, per a proporcionar, a l'àmbit de llurs competències, serveis d'acompanyament a les dones de la comunitat universitària que han patit o pateixen violència masclista» (art. 17.4 de la Llei 5/2008).

### **1.3 Objectius i estructura del Protocol guia d'àmbit universitari**

Tal com s'ha apuntat, atesos els canvis normatius i del marc orientador vigent a Catalunya i atesa la necessitat d'alinear les polítiques de reparació que es duen a terme al conjunt del país, el Protocol guia d'àmbit universitari té com a **objectiu general** ser un document de bases que acompanyi les universitats, en el marc de llur autonomia, en l'aplicació de la diligència deguda en totes les seves intervencions i en l'erradicació de

qualsevol manifestació de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, inclosa la violència institucional. D'aquesta manera, el present document no constitueix un text legal, sinó una guia per al compliment de les obligacions legals de les universitats.

El Protocol guia té també els **objectius específics** següents:

1. Proporcionar, de manera concreta i pràctica, els estàndards i les recomanacions perquè cada institució pugui assegurar-se que el disseny i la implementació de llurs intervencions de prevenció i de reparació es fan amb la diligència deguda.
2. Impulsar les revisions oportunes en els protocols de les universitats i en llurs polítiques d'abordatge, per actualitzar-los al marc normatiu i orientador vigent, incloent-hi l'article 17, relatiu a l'àmbit universitari, de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista i el Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violència masclista,<sup>1</sup> així com fer seguiment de les actualitzacions realitzades.
3. Establir un sistema comú de recollida d'indicadors quantitius i qualitius de seguiment i d'avaluació dels protocols d'àmbit universitari.

La resta del document s'estructura de la manera següent. El segon apartat presenta els àmbits d'aplicació dels protocols de les universitats i el tercer recull i exemplifica les conductes que són objecte dels protocols. El quart apartat enumera, de manera genèrica, els òrgans responsables de l'aplicació dels protocols, amb les corresponents competències i funcions, independentment de la denominació que puguin rebre en cada universitat.

El cinquè apartat se centra en l'eix de prevenció, incloent tant les estratègies i accions de prevenció estructural com les de prevenció aplicada al cas concret. Aquestes intervencions són les que tenen la capacitat d'impulsar un canvi cultural i institucional dins les universitats, amb potencial, també, per provocar un canvi social. En el sisè i el setè apartat es presenten les estratègies i accions de reparació, que inclouen tant les actuacions derivades dels procediments d'informació i assessorament i d'investigació i sanció, juntament amb les mesures provisionals, d'acompanyament i de reparació integral a l'abast de les universitats, més enllà de si concorren o no els àmbits d'aplicació del protocol per perseguir i castigar la situació de violència o assetjament.

El vuitè apartat tracta sobre els drets dels i de les professionals que fan atenció i acompanyament a les víctimes. El novè apartat defineix els mecanismes de coordinació interinstitucionals i, a l'últim, el desè apartat recull les obligacions legals en matèria de seguiment i avaluació dels protocols. En l'annex es recullen les indicacions de l'informe anual per elaborar l'avaluació en el conjunt del sistema universitari de Catalunya.

---

<sup>1</sup> Document disponible a <<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/violencies-masclistes/coordinacio-i-treball-en-xarxa/protocols/>>.



## **2. Àmbits d'aplicació dels protocols universitaris**

El marc competencial de les universitats davant les conductes de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere queda delimitat pels àmbits d'aplicació següents: objectiu (quines conductes), subjectiu (a quines persones s'aplica), territorial (on poden passar les conductes) i temporal (amb quin període de temps es pot actuar) del protocol respectiu.

***Estàndard:** Més enllà de la concurrència dels àmbits d'aplicació del protocol, el principi de diligència deguda obliga a protegir, acompanyar i reparar totes les persones de la comunitat universitària que hagin patit una situació d'assetjament o violència.*

### **2.1 Àmbit d'aplicació objectiu**

Qualsevol de les conductes relacionades en l'apartat 3 d'aquest Protocol guia que es produeixin per mitjans verbals o no verbals, presencials o digitals (missatges de correu, xarxes socials, missatgeria instantània, whatsapps, campus virtual o altres).

### **2.2 Àmbit d'aplicació subjectiu**

Tots els col·lectius que interactuen en l'àmbit de les universitats. La persona afectada o la persona autora de la conducta han de ser membres de la comunitat universitària o bé usuàries de les instal·lacions i/o usuàries o prestadores dels serveis proporcionats per la universitat. El personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes de la universitat també està subjecte a la seva aplicació.

#### **2.2.1 Estudiantat i Alumni**

Totes les persones que es relacionin o s'hagin relacionat amb les universitats mitjançant una matrícula d'estudis impartits per la universitat, incloent-hi estudis de grau, màster i doctorat, formació contínua, programes d'extensió universitària, cursos d'estiu o d'un altre tipus. Queda cobert pel protocol l'estudiant que participi d'un programa de pràctiques o d'un programa de mobilitat o d'intercanvi.

#### **2.2.2 Personal**

Les empleades i els empleats de les universitats, sigui quina sigui la funció que tenen en l'organització, el seu nivell jeràrquic o la relació contractual, pertanyents als col·lectius següents:

- El personal docent i investigador (PDI).

- El personal d'administració i serveis (PAS), incloent-hi el personal de suport a la recerca (PSR).
- Qualsevol altra persona que pugui tenir un vincle laboral i/o professional o de col·laboració amb la universitat.

### **2.2.3 Altres col·lectius**

- El personal d'empreses externes proveïdores, col·laboradores o contractistes de la universitat.
- Les persones que tenen una relació mercantil amb les universitats, professionals de l'entorn de pràctiques curriculars o extracurriculars, altres proveïdors que intervenen a les universitats (personal de les cafeteries, de neteja, de manteniment, de seguretat, de reprografia, etc.).
- Usuaris i usuàries de les instal·lacions o de serveis proporcionats per la universitat, o que participin d'una activitat organitzada per la mateixa (assistents a jornades, conferències obertes a la ciutadania, participants en activitats culturals o esportives organitzades per la universitat, etc.).

## **2.3 Àmbit d'aplicació territorial**

La conducta es pot produir dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de la universitat, és a dir, dins de qualsevol centre de treball, d'estudi o d'altres espais físics o virtuals (cafeteria, vestuaris, lavabos, instal·lacions esportives, campus virtual, etc.), o bé fora dels mateixos, quan la conducta tingui lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat o autoritzat per la universitat (conferències, competicions esportives, etc.) o quan aquesta conducta, ja sigui realitzada per mitjans presencials o digitals, estigui vinculada amb una relació derivada de l'activitat acadèmica o laboral encara que ocorri en l'àmbit privat.

Queden, per tant, cobertes les conductes que ocorrin en el lloc de treball o d'estudi, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball o d'estudi; els llocs on el personal o l'estudiantat descansa o menja; les instal·lacions sanitàries o d'higiene i els vestuaris; els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball o l'estudi, incloent els programes de mobilitat; les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball o l'estudi, incloses les fetes per mitjans de tecnologies de la informació i de la comunicació; l'allotjament proporcionat per l'ocupador, i els trajectes entre el domicili i el lloc de treball o d'estudi.

## **2.4 Àmbit d'aplicació temporal**

Els protocols s'aplicaran sempre que les conductes recollides en aquest protocol s'hagin comès mentre almenys una de les parts tingui un vincle amb la universitat i no hagin transcorregut més de tres anys des de la comissió del fet, o del moment en què cessi la

conducta infractora en el cas de faltes de caràcter continuat, independentment que la vinculació d'una de les parts amb la universitat hagi finalitzat en el moment de la denúncia.

Exemples de situacions en què només una de les parts manté el vincle amb la universitat, però el protocol és igualment aplicable:

- Es podria donar el supòsit que una estudiant s'hagi graduat, però que la persona assetjadora continua formant part d'alguns dels col·lectius que interactua a l'àmbit universitari (per exemple, continua formant part del col·lectiu PDI o PAS). Mentre no hagi transcorregut el termini de prescripció, la víctima podrà denunciar la conducta del presumpte infractor que encara té vincle amb la universitat perquè es condueixi una investigació i, si escau, s'incoï el corresponent expedient sancionador.
- Una persona treballadora deixa de tenir vincle amb la universitat, per extinció de la relació laboral, per jubilació, etc. i en aquell moment la víctima presenta una denúncia. En aquest cas, no es podria sancionar, perquè la persona denunciada ja no té cap vincle amb la universitat, però es podrien adoptar altres mesures d'acompanyament i de reparació integral (vegeu l'apartat 7 d'aquest Protocol guia). En cas que hi hagi indicis suficients de l'assetjament denunciat, les unitats d'igualtat podran adoptar les mesures d'acompanyament necessàries.
- En cas de defunció de la persona responsable d'un assetjament, tampoc es podrien conduir processos d'investigació i sanció, però s'haurien d'implementar, igualment, els processos d'acompanyament i de reparació integral, incloent-hi les mesures de reparació simbòlica, com la retirada d'honors que la persona assetjadora hagués pogut rebre de la universitat.
- Cal destacar que en el cas que la infracció hagi prescrit, es podran adoptar les mesures d'acompanyament i de reparació necessàries.

## **2.5 Aplicació del protocol quan víctima i agressor pertanyen a dues institucions diferents**

Vegeu l'apartat 9 d'aquest Protocol guia.

## **2.6 La responsabilitat d'acompanyament i de reparació a les víctimes en els casos en què no concorrin els àmbits d'aplicació del protocol**

Vegeu l'apartat 7 d'aquest Protocol guia.

## **3. Definició de les situacions i conductes**

Les definicions de les situacions i conductes que es proporcionen en aquest apartat estan basades en el marc normatiu vigent a Catalunya, especialment la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. S'acompanyen d'exemples a títol il·lustratiu, no excloents, per tant, altres tipus de situacions no recollides aquí de manera expressa.

**Estàndard:** *El coneixement sobre les formes i l'abast de les diferents tipologies de violències i assetjaments, així com la seva interpretació conforme a l'ordenament jurídic vigent, és una garantia del principi de la diligència deguda. Aquest coneixement especialitzat permet detectar i reconèixer aquestes conductes, com també permet identificar els comportaments, les actituds i les ideologies que les normalitzen o els factors de risc que faciliten la seva aparició. Per tal de promoure un canvi cultural dins la institució, que contribueixi simultàniament al canvi social, les universitats hauran de proporcionar formació contínua a les persones que intervenen en el disseny i la implementació de les actuacions de prevenció i de reparació del protocol.*

### 3.1 Violències masclistes

Partint de les conductes definides a la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, s'entén per violència masclista la violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

### 3.2 Formes de violència masclista

Aquest protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les formes de violència masclista següents, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada.

- **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaces, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i

propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.

- **Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.
  - L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere es consideren formes de violència sexual contra les dones.
  
- **Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

### 3.3 Tipus de violència masclista

#### 3.3.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica (assetjament vertical i assetjament horitzontal, respectivament).

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral o acadèmic i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Els protocols han de cobrir totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de la persona agressora.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada.

**Exemples de conductes que poden constituir assetjament sexual:**

- Fer comentaris sexuals obscens; bromes sexuals ofensives o acudits sexuals ofensius; mirades lascives o gestos obscens, ja sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Adreçar-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes.
- Fer un acostament físic excessiu o innecessari, tocaments, abraçades o petons, així com imposar un contacte físic deliberat i no sol·licitat, arraconar la persona o buscar intencionadament quedar-se a soles amb la persona de manera injustificada o innecessària.
- Fer observacions clandestines de persones en espais reservats, com ara lavabos o vestidors, entre d'altres espais o tocar intencionadament les parts sexuals del cos.
- Sol·licitar favors sexuals o fer invitacions impúdiques, comprometedores o persistents a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona que n'és objecte hagi deixat clara la seva negativa a participar.
- Insinuar millores laborals o acadèmiques a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals o acadèmiques com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals.
- Les invitacions extralaborals o extraacadèmiques no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic, de missatgeria instantània o de xarxes socials, amb contingut sexual de caràcter ofensiu, o difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Amençar amb penjar fotos o vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals o mostrant parts nues del seu cos, així com l'ús degradant d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Utilitzar o exhibir imatges pornogràfiques o sexualment provocadores en llocs de treball o acadèmics.
- Totes aquelles conductes previstes a l'ordenament jurídic com a assetjament sexual.

### **3.3.2 Assetjament per raó de sexe o gènere<sup>2</sup>**

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o gènere de la dona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

#### **Exemples de conductes que poden constituir assetjament per raó de sexe o gènere:**

- Fer comentaris despectius sobre una persona o col·lectiu per pertànyer a un gènere, així com comentaris sexistes basats en prejudicis de gènere.
- Assignar una persona a un lloc de treball o assignar-li activitats de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional o funcions incoherents únicament pel seu gènere, així com fer l'assignació de tasques basant-se en prejudicis sexistes o no assignar-les-hi únicament pel seu gènere.
- Ignorar, ridiculitzar o menysprear les aportacions, els coneixements, les capacitats, les habilitats o la feina d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat gènere.
- Ridiculitzar, menysprear o aïllar aquelles persones que no es comporten conforme als rols socials assignats al seu gènere.
- Dur a terme actes de discriminació per qüestions de sexe-gènere, així com per qüestions de maternitat o paternitat.
- Practicar un humor sexista, així com fer desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista o fer mofa o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.

### **3.3.3 Altres tipus de violència masclista**

Es consideren, també, manifestacions de violència masclista:

- Les conductes que, de manera activa o per omissió, desvalorin les dones o els infringeixin un patiment, ja sigui a través d'una amenaça, humiliació, vexació,

---

<sup>2</sup> S'ha introduït l'expressió «assetjament per raó de gènere», atès que la Llei 5/2008 preveu les agressions per raó de gènere com una manifestació de la violència masclista (art.5.4.h) i que l'Estat espanyol s'ha adherit al Conveni sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament al món del treball, subscrit a Ginebra el 21 de juny de 2019, i del qual es va publicar en el BOE del 16 de juny de 2022 l'instrument d'adhesió. En aquest document es defineix l'expressió «violència i assetjament per raó de gènere» com «la violència i l'assetjament que van dirigits contra les persones per raó del sexe o el gènere, o que afecten de manera desproporcionada persones d'un sexe o gènere determinat, i inclou l'assetjament sexual».

- menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
- Les represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectives de les dones que reclamen el respecte de llurs drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència envers les dones.
  - Qualsevol pràctica que comporti una vulneració dels drets de les dones pel simple fet de ser dones.

També, la **violència institucional**, entesa com les accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets garantits a l'ordenament jurídic. La manca de la diligència deguda, quantitativa i qualitativa, en l'abordatge de la violència masclista, si és coneguda o promoguda per les administracions o esdevé un patró de discriminació reiterat i estructural, constitueix una manifestació de violència institucional. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. La violència institucional inclou la producció legislativa i la interpretació i aplicació del dret que tingui per objecte o provoqui aquest mateix resultat.

### **3.4 Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere**

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

#### **Exemples de conductes que poden constituir assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:**

- Fer comentaris despectius sobre una persona o col·lectiu per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com comentaris sexistes basats en prejudicis de gènere o adreçar-s'hi de manera ofensiva per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Portar a terme actes o utilitzar expressions vexatòries que incitin a exercir violència contra una persona o col·lectiu per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Incitar a l'odi, a la violència o a la discriminació contra els col·lectius LGBTI+.



- Assignar una persona a un lloc de treball o assignar-li activitats de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional o funcions incoherents, o no assignar-li basant-se en prejudicis LGBTI-fòbics.
- Ignorar, ridiculitzar o menysprear les aportacions, els coneixements, les capacitats, les habilitats o la feina d'una persona o d'un grup en particular per tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Ridiculitzar, menysprear o aïllar les persones per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, així com fer desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral o acadèmic, o fer mofa o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Fer comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Negar-se a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.
- Fer comentaris amb connotacions LGBTI-fòbiques.

Totes les conductes previstes en el present protocol poden ser constitutives de violència o d'assetjament i, per tant, tindran la consideració d'infracció molt greu. En cas que la conducta no compleixi els requisits per tenir la consideració d'assetjament, que sempre tindrà la consideració d'infracció molt greu, podrà ser tipificada com infracció greu o lleu. En el cas de les infraccions greus es podran aplicar mesures substitutives de la sanció (vegeu l'apartat 6 d'aquest Protocol guia).

### **3.4 Altres definicions rellevants**

#### *Discriminació directa*

Situació en què es troba una dona o una persona que és, ha estat o pot ser tractada per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva.

#### *Discriminació indirecta*

Situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici o desavantatge més gran a les dones o a les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBI.

### *Discriminació per associació i discriminació per error*

Hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una persona que pugui ser discriminada, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

### *Discriminació múltiple i enfocament interseccional*

Situació en què una persona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques provoquen un impacte agreujat i diferenciat quan concorren amb altres motius de discriminació, com l'origen, el fenotip, el grup ètnic, la religió, la situació migratòria, l'edat, l'orientació sexual o la identitat i expressió de gènere, la classe social, la discapacitat física o intel·lectual, o l'estat serològic, entre d'altres.

L'enfocament interseccional d'aquestes discriminacions s'ha de tenir en compte a l'hora d'abordar les violències masclistes i LGBTI-fòbiques.

Un exemple de bones pràctiques és que es detecti a l'entrevista amb la persona afectada altres tipus de discriminacions i que aquestes discriminacions es tinguin en compte a l'hora d'aplicar el present protocol. Per exemple, la comissió d'investigació podrà comptar amb l'assessorament de terceres persones externes o internes especialitzades per dissenyar campanyes específiques de prevenció, sensibilització i formació.

**Estàndard:** *La intersecció o concurrència de la violència masclista i de la violència LGBTI-fòbica amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió o la discapacitat, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació, incloent-hi la sanció. També cal tenir en compte que aquests assetjaments poden presentar-se de manera combinada amb altres formes d'assetjament laboral.*

### *Discriminació per embaràs o maternitat*

Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

#### *Comportament no desitjat per part de qui el pateix*

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquest comportament i, a més, el considera no desitjat.

## **4. Competències i responsabilitats en l'aplicació del protocol**

Les universitats compten amb diferents òrgans per prevenir i reparar les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

**Estàndard:** *Per desplegar les seves intervencions amb la diligència deguda, els òrgans responsables de les universitats han d'adoptar un abordatge integral, des del treball coordinat i en xarxa, vetllant sempre per atendre les necessitats de la persona afectada i per impulsar un canvi cultural i institucional que permeti avançar en l'erradicació de les conductes violentes i assetjadores.*

Per regla general, els òrgans responsables a les universitats de l'aplicació del protocol són els que es detallen a continuació, els quals han de donar compliment a les funcions assignades, a partir de llurs competències.

Totes les persones que intervinguin en l'aplicació del protocol, especialment en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris derivats de l'aplicació del present protocol, han d'estar formades, adequadament, en perspectiva de gènere i no revictimització (art. 17.3 de la Llei 5/2008).

### **4.1 Unitat d'igualtat de les universitats o òrgan equivalent**

- Dissenya i coordina la implementació i l'avaluació de les polítiques d'igualtat de la universitat encaminades a corregir les discriminacions i desigualtats.
- Impulsa totes les mesures de prevenció de les violències i els assetjaments, en coordinació amb els diferents òrgans de la universitat.
- Vetlla per l'aplicació amb la diligència deguda del protocol.



- Rep les denúncies i les sol·licituds d'intervenció, i du a terme la primera recopilació de proves que acompanyen la denúncia.
- Assessora, informa i entrevista la persona o persones denunciants.
- Assessora i informa qualsevol membre de la comunitat universitària que sol·liciti informació sobre el protocol.
- Emet un informe preliminar de valoració dels fets denunciats, en què pot proposar l'establiment de mesures provisionals.
- Fa un seguiment de l'aplicació del protocol, de les mesures cautelars i de les mesures provisionals establertes.
- Fa el seguiment de les resolucions adoptades pels òrgans competents en cadascuna de les fases del procediment informatiu i sancionador.
- Fa l'acompanyament a la persona afectada en totes les fases.
- Fa la derivació, si escau, als serveis de la xarxa pública especialitzada en l'atenció a les violències masclistes i les violències LGBTI-fòbiques, així com el seu seguiment.
- Prepara la informació estadística per fer el seguiment del protocol i n'elabora els informes d'avaluació.
- Acompanya les associacions d'estudiants en l'elaboració dels seus propis protocols. Aquests protocols no substitueixen, en cap cas, el protocol vigent a la universitat, sinó que el complementen, amb la finalitat que aquestes associacions puguin detectar i abordar les situacions que es puguin produir en el seu si.
- Acompanya els centres adscrits i fundacions de la universitat en l'elaboració dels seus propis protocols, per tal que siguin coherents amb les polítiques de la universitat.
- Activa el protocol en cas que la persona agressora sigui membre de la seva universitat en els supòsits de violència o assetjament interuniversitaris (o que impliquin un altre centre). En cas que la persona afectada pertanyi a la seva universitat, es coordinarà amb la unitat d'igualtat o l'òrgan equivalent de l'altre universitat per possibilitar una adequada assistència del seu personal i estudiantat.

Per portar a terme aquestes funcions, la unitat d'igualtat o l'òrgan equivalent podrà sol·licitar la col·laboració de la resta d'òrgans i serveis de la universitat, en especial, el gabinet de serveis jurídics, prevenció de riscos laborals, recursos humans, etc.

#### **4.2 Comissions d'igualtat (de les facultats, centres o escoles o òrgan equivalent)**

- Fan difusió del protocol entre els membres de la facultat o centre i traslladen a la unitat d'igualtat les necessitats de millora detectades.
- En cas que una persona membre de la comissió d'igualtat tingui coneixement d'una conducta de les descrites en aquest protocol, posarà els fets en coneixement de la unitat d'igualtat i/o acompanyarà la persona afectada a la unitat d'igualtat.
- Es coordinen amb la unitat d'igualtat de la universitat per al correcte desenvolupament del protocol i del seguiment dels casos en els centres que són de la seva competència.

#### **4.3 Direccions de departaments, facultats, escoles o centres**

- Vetllen per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de les conductes descrites en aquest protocol.
- Col·laboren en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal o estudiants de la seva unitat.
- Es coordinen amb la unitat d'igualtat de la universitat per al correcte desenvolupament dels protocols i el seguiment dels casos en els centres que són de la seva competència.
- Executen, si escau, les mesures provisionals i/o les mesures correctores que calgui implementar i vetllen per la seva implementació efectiva, conjuntament amb la unitat d'igualtat.
- Aporten la informació de què disposin, per tal que la investigació esclareixi els fets.
- Apliquen les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització proposades per la unitat orgànica competent.
- Donen a conèixer el protocol i la unitat d'igualtat de la universitat a l'estudiantat i el professorat a través dels mitjans que els són propis (web del departament/facultat/centre, jornades d'acollida d'aquests col·lectius, pla d'acció tutorial, etc.).

#### **4.4 El rector o la rectora**

- Com a màxima autoritat universitària, és l'òrgan competent per incoar i resoldre els procediments administratius que corresponguin a fi d'investigar i de depurar

possibles responsabilitats disciplinàries, quan hi concorrin indicis de les conductes descrites en el protocol.

- La rectora o el rector podrà delegar les seves competències en aquest àmbit en qualsevol òrgan de la universitat, com és el cas dels vicerectorats. En aquest cas, el vicerector delegat o la vicerectora delegada exercirà aquestes funcions amb la màxima diligència.

#### **4.5 Comissions d'investigació (expedients informatius)**

- Han d'estar integrades per les persones expertes o que hagin rebut una formació especialitzada, incloent-hi el director o la directora de la unitat d'igualtat i/o un tècnic o una tècnica d'aquesta unitat, i poden incloure persones externes a la universitat.
- Podran incloure, segons el cas, representants dels diferents col·lectius de la comunitat universitària (estudiants, PAS i PDI, delegats o delegades sindicals, entre d'altres) i/o persones expertes. En el nomenament dels membres s'ha de preveure la seva substitució en els casos en què calgui evitar possibles conflictes d'interès (per exemple, pertànyer a la mateixa facultat, centre o unitat que una de les parts implicades en el cas) o altres situacions que els impedeixin la seva participació (baixa per malaltia o no disponibilitat).
- Investiguen els casos en què hi hagi indicis de conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament i n'elaboren els expedients informatius.
- Emeten un informe valoratiu de conclusions arran de la investigació realitzada i, si escau, proposen les mesures adients.
- Les comissions d'investigació podran comptar amb l'assessorament de terceres persones externes o internes especialitzades en la temàtica concreta de cada supòsit.

#### **4.6 Òrgan instructor (expedients disciplinaris)**

- L'òrgan instructor és la persona designada pel rector o rectora en l'acord d'incoació de l'expedient disciplinari.
- Ha de ser una persona experta o que hagi rebut una formació especialitzada.
- Elabora el plec de càrrecs i la proposta de resolució.

#### **4.7 Direccions de les àrees de gestió**

- Vetllen per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de les conductes descrites en aquest protocol.

- Col·laboren en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal o estudiants de la seva unitat.
- Es coordinen amb la unitat d'igualtat de la universitat per al correcte desenvolupament dels protocols i el seguiment dels casos en els centres que són de la seva competència.
- Executen, si escau, les mesures provisionals i/o les mesures correctores que calgui implementar i vetllen per la seva implementació efectiva, conjuntament amb la unitat d'igualtat.
- Aporten la informació de què disposin, per tal que la investigació esclareixi els fets.
- Apliquen les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització proposades per la unitat orgànica competent.
- Donen a conèixer el protocol i la unitat d'igualtat de la universitat a l'estudiantat i al professorat a través dels mitjans que els són propis (web del departament/facultat/centre, jornades d'acollida d'aquests col·lectius, pla d'acció tutorial, etc.).

#### **4.8 Gabinet jurídic o servei d'assessoria jurídica de la universitat**

- Assessora el conjunt d'òrgans de la universitat en l'aplicació del protocol i les persones que instrueixin expedients disciplinaris. El seu personal ha de disposar de formació especialitzada contínua en la legislació específica que dona cobertura al protocol i amb perspectiva de gènere.
- Vetlla per la independència i la manca de conflictes d'interès de les persones que instrueixen expedients disciplinaris (per exemple, assegurant que pertanyin a departaments, facultats o serveis diferents als de les parts del cas sota investigació).
- Vetlla per la diligència deguda dels procediments que es derivin de l'aplicació dels protocols, respecte als principis d'actuació, als terminis previstos o a les garanties d'informació, autonomia en la presa de decisions i protecció de les persones afectades.

#### **4.9 Servei o àrea de recursos humans**

- Garanteix que s'informi el personal sobre els seus drets i la normativa que l'empara, així com sobre la responsabilitat disciplinària en què pot incórrer en cas de ser declarat autor de qualsevol conducta descrita en aquest protocol, i del procediment per formular consultes, sol·licituds d'intervenció i denúncies.
- Vetlla per la millora continuada de les condicions de treball, incloent-hi la incorporació de la perspectiva de gènere en els centres de treball, i perquè les

relacions entre els treballadors i treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.

- Vetlla per la implantació de programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes descrites en aquest protocol dins dels plans de formació per al PAS i el PDI.
- Executa les mesures provisionals i/o les mesures correctores necessàries, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos d'assetjament, i vetlla per la seva implementació efectiva, conjuntament amb la unitat d'igualtat.

#### **4.10 Servei o oficina de prevenció de riscos laborals**

- Pot participar i col·laborar en el procés d'investigació, facilitant la documentació i els informes que requereixi el cas.
- Col·labora en la garantia de la confidencialitat necessària perquè els espais siguin percebuts com a segurs.
- Fa el seguiment de la implantació de les mesures preventives i correctores i de control de la seva efectivitat en els casos que afectin el personal de la universitat en el marc de la prevenció de riscos laborals.
- Es coordina amb la unitat d'igualtat per detectar possibles conductes de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que puguin estar presents en denúncies per assetjament laboral, i viceversa.
- Avalua, entre els riscos laborals concurrents, el riscs de violència masclista, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o gènere, així com assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere dels diferents llocs de treball ocupats.
- Fa el seguiment de les mesures correctores previstes en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals relacionades amb aquest tipus de conductes.
- Es coordina amb la unitat d'igualtat per sensibilitzar i formar el conjunt del personal sobre les conductes recollides en el protocol i els mecanismes de denúncia i d'acompanyament.

#### **4.11 Servei d'informació i/o atenció a la comunitat universitària**

- Contribueix, en el marc de les seves activitats, a fer difusió del protocol i a donar a conèixer la unitat d'igualtat.





- Es coordina amb la unitat d'igualtat per implantar accions formatives i de sensibilització sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes descrites en aquest protocol dins dels plans de voluntariat, programes esportius, activitats per a delegats i delegades de curs i pel consell d'estudiants de la universitat, i en d'altres activitats o programes en què sigui rellevant fer-ho, com ara lligues de debat.
- En cas que una persona membre del servei d'atenció tingui coneixement d'una conducta de les descrites en aquest protocol, posarà els fets en coneixement de la unitat d'igualtat i/o acompanyarà la persona afectada a aquesta unitat.

#### **4.12 Oficina d'intercanvi, mobilitat i acollida**

- Contribueix, en el marc de les seves activitats, a fer difusió del protocol i a donar a conèixer la unitat d'igualtat de la universitat.
- Es coordina amb la unitat d'igualtat per implantar accions formatives i de sensibilització sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes descrites en aquest protocol dins dels plans i programes dirigits a estudiants internacionals que venen d'intercanvi a la universitat.
- En cas que un o una estudiant de la universitat que hagi marxat d'intercanvi informi que ha patit una conducta de les descrites en aquest protocol en la universitat on feia l'estada, l'oficina ho comunicarà a la unitat d'igualtat perquè aquesta pugui atendre l'estudiant i abordi el cas amb l'altra universitat.

#### **4.13 La resta d'òrgans, càrrecs i comandaments de la universitat**

- Es coordina amb la unitat d'igualtat per tal de garantir la correcta aplicació del protocol en els àmbits que li són competents.
- Vetlla per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició d'assetjaments i violències.
- Han d'informar-se i formar-se, tant per poder donar a conèixer el protocol com per garantir els processos i els compromisos que s'hi recullen.
- Garanteixen al personal i a l'estudiantat la informació dels seus drets, així com del contingut d'aquest protocol i de tota la normativa i del règim disciplinari que s'hi troba relacionada.
- Executen, si escau, les mesures correctores i preventives que s'hagin establert.
- Designen una persona de referència per a la promoció de les polítiques d'igualtat i d'abordatge de les violències dins el seu servei, unitat o centre.

#### **4.14 Tots els membres de la comunitat universitària**

- Han de conèixer i complir aquest protocol.
- Quan tinguin coneixement d'una conducta recollida en aquest protocol que afecti qualsevol membre de la comunitat universitària, ho posaran en coneixement de la unitat d'igualtat.

### **5. Estratègies i accions de prevenció**

La Llei 5/2008 defineix l'eix de prevenció com el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable (art. 3.c).

La prevenció és la principal eina d'intervenció per garantir que la universitat sigui un espai segur i lliure de qualsevol tipus de violència i assetjament. D'aquesta manera, els protocols s'han d'entendre d'una manera integral. Són molt més que un mecanisme de denúncia, amb el corresponent procediment d'investigació i de sanció quan ocorre una situació de violència. Són sobretot una eina de prevenció i de transformació.

***Estàndard:*** *Les universitats, de conformitat amb el principi de la diligència deguda, hauran d'actuar de manera proactiva en el disseny, la implementació i l'avaluació de les mesures de prevenció, incloent-hi tant accions de prevenció estructural com accions preventives específiques per als casos detectats, per tal de garantir la no-repetició.*

#### **5.1 Accions de prevenció estructural**

Es consideren accions clau de prevenció estructural: les campanyes d'informació, de sensibilització, de conscienciació contra els estereotips i prejudicis que afavoreixen aquest tipus de conductes i de promoció de drets, així com les accions formatives, les jornades, els debats, els seminaris, els actes commemoratius, la recerca i la inclusió de la perspectiva coeducativa, entre d'altres.

***Estàndard:*** *Les accions de prevenció estructural han de tenir com a objectiu generar un canvi institucional, social i cultural i promoure una cultura proigualtat, de drets humans, convivència i respecte, lliure de qualsevol conducta de violència o assetjament.*

### 5.1.1 Informació i sensibilització

- Proporcionar informació en el moment de l'acollida:
  - Donar informació sobre el protocol i els recursos de suport i d'acompanyament en les sessions d'acollida que ofereix la universitat al PAS i al PDI de nova incorporació, i incloure contingut específic en aquesta matèria dirigit a l'estudiantat en les sessions de benvinguda.
  - És recomanable que, en el moment de formalitzar la matrícula, s'inclouï un tríptic a la carpeta de l'estudiant o es visualitzi una càpsula informativa, i se signi una declaració responsable d'haver rebut la informació sobre la política de tolerància zero de la universitat davant els assetjaments i les violències.
  - És recomanable que, en el moment de formalitzar un contracte amb el PAS o PDI, es proporcioni un tríptic o es visualitzi una càpsula informativa, i se signi una declaració responsable d'haver rebut la informació sobre la política de tolerància zero davant els assetjaments i les violències.
- Difondre de manera permanent la informació sobre el protocol:
  - Elaborar materials divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió:
    - Un exemple de bona pràctica és que aquesta informació sigui visible en la cartelleria en els principals espais físics on es relaciona la comunitat universitària (espais de gestió acadèmica, aules, cafeteries, espais d'estudiants, sales de PAS o de PDI, etc.), com també en els espais virtuals (campus globals, xarxes socials de la universitat, etc.).
    - Aquesta informació ha de ser traslladada de manera clara, pedagògica i atenent també a la perspectiva de la discapacitat.
  - Informar sobre l'existència d'aquest protocol en els manuals d'acollida de l'estudiantat, del PAS i del PDI i en els butlletins informatius en què s'escaigui.
  - Informar de l'existència d'aquest protocol a la pàgina web de la universitat i de cadascun dels seus departaments i facultats, així com a la pàgina web de la unitat d'igualtat i de l'oficina de prevenció de riscos laborals.
  - La pàgina web de la unitat d'igualtat informarà també dels serveis i recursos públics disponibles a Catalunya per a l'atenció de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, incloent-hi el contacte dels serveis especialitzats i dels serveis d'emergència.

- Informar sobre l'existència d'aquest protocol a la intranet del PAS i del PDI i al campus virtual.
  - Incloure un apartat de preguntes freqüents al web de la unitat d'igualtat.
  - Fer difusió de les mesures informatives dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
  - Informar sobre l'existència d'aquest protocol a les empreses amb què contracti la universitat.
- Dur a terme campanyes de sensibilització periòdiques, adreçades a tota la comunitat universitària:
    - Redactar documents divulgatius sobre el compromís de la universitat per aconseguir un campus lliure d'aquestes conductes, els codis de conducta vigents, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment del protocol.
    - Elaborar campanyes de sensibilització específiques sobre la prevenció de les violències digitals, incloent-hi la protecció de la privadesa i els delictes comesos a través de les noves tecnologies de la informació i la comunicació.
    - Dissenyar campanyes que recomanin les dones i persones LGTBI que no coartin les seves llibertats ni limitin els seus drets, moviments i comportaments.
    - Dur a terme activitats de promoció de masculinitats antimasclistes i igualitàries.
    - Organitzar jornades i tallers de sensibilització.
    - Adreçar les campanyes de prevenció tant al conjunt de la comunitat universitària com als diferents col·lectius que la componen, per evitar que aquests tipus de comportaments es produeixin o bé que perdurin en el temps.
    - Establir una periodicitat per a aquestes campanyes. Es recomana que siguin, com a mínim, anuals, i al voltant de les dates assenyalades (8 de març, 17 de maig, 28 de juny, 25 de novembre, etc.).

És recomanable que aquestes campanyes no només se centrin en la sensibilització i la conscienciació, sinó que també facilitin eines que ajudin la comunitat universitària a prevenir, identificar i actuar davant de comportaments assetjadors incipients, normalitzats o naturalitzats, i a fer front a les violències simbòliques i els estereotips.

És recomanable que, en el disseny de les esmentades campanyes, participin diferents representants dels col·lectius de la comunitat universitària i es dissenyin les campanyes en funció de les necessitats detectades per aquests col·lectius.

És recomanable implicar les associacions d'estudiants i les seccions sindicals en el disseny de les campanyes o jornades de sensibilització.

Es considera un exemple de bona pràctica programar les esmentades activitats tant en l'àmbit de la comunitat universitària en general com en el de cadascuna de les facultats de les universitats, de tal manera que cada estudi pugui adaptar les actuacions preventives a la seva realitat acadèmica i professional.

### 5.1.2 Formació

**Estàndard:** *En els cursos de formació s'ha d'incloure la perspectiva de gènere, les causes estructurals i socials de la violència masclista i LGTBI-fòbica, les seves característiques, causes, efectes i conseqüències, i la intersecció d'altres identitats amb la violència masclista, així com de les altres formes de violència i assetjament descrites en el protocol.*

- Implantar programes formatius sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i no-discriminació i sobre la capacitació per a la prevenció, sensibilització i detecció de les conductes recollides en aquest protocol dins dels plans de formació del PAS i del PDI, tal com preveu l'article 24.3 de la Llei 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i programar cursos específics dirigits a les persones que fan tasques de gestió i de direcció d'equips de treball i a tots els i les representants dels empleats.
- Planificar formació sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere i no-discriminació, així com sobre prevenció, sensibilització i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, al personal tècnic dels serveis de prevenció i de les unitats de recursos humans, al personal de l'assessoria jurídica, als i les representants dels treballadors i treballadores i al personal dels serveis d'atenció psicològica, si n'haguessin.
- Planificar formació obligatòria especialitzada a totes les persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol, amb especial atenció a les que participin en el procés d'investigació i la incoació d'expedients.
- Implantar un programa formatiu específic sobre prevenció, detecció i actuació davant les agressions masclistes i LGTBI-fòbiques que es puguin produir en les festes estudiantils dirigit a les associacions d'estudiants de la universitat.
- Implantar un programa formatiu específic sobre prevenció, detecció i actuació davant les agressions masclistes i LGTBI-fòbiques que es puguin produir en les competicions esportives i altres activitats culturals, com les colles castelleres de la universitat.

- Proporcionar formació especialitzada al personal de seguretat del campus, atès que pot haver d'intervenir en situacions en què s'està produint una violència o assetjament o vetllar per l'aplicació d'una ordre d'allunyament o protecció.

De manera més àmplia, cal recordar les obligacions legals vigents de les universitats pel que fa a la formació en igualtat de gènere en les titulacions (vegeu l'apartat 10 d'aquest Protocol guia).

És recomanable que les formacions siguin dissenyades i impartides per especialistes en violències masclistes, que puguin fer una primera escolta i derivació en cas d'identificació d'una situació de violència per part de les persones participants.

Si s'escau, es pot considerar l'opció de fer sessions de formació no mixtes de gènere, per tal de facilitar el treball d'homes, dones i altres identitats.

## **5.2 Accions de prevenció situades al cas concret**

Les universitats hauran d'actuar de manera preventiva en aquells contextos, circumstàncies i factors de risc que poden promoure l'aparició de conductes assetjadores i violentes, incloent-hi l'establiment d'accions que permetin la identificació i la detecció individual d'aquestes conductes.

En algunes ocasions, la denúncia d'un cas d'assetjament pot comportar la descoberta d'un patró d'assetjament no detectat fins aleshores que havien patit o pateixen més persones de la comunitat universitària, o detectar comportaments normalitzats que podrien ser constitutius d'assetjament.

**Estàndard:** *Les accions de prevenció situada al cas concret han de tenir com a objectiu la detecció de necessitats que no s'havien identificat prèviament, així com l'establiment de les mesures de reparació que facilitin la recuperació de la víctima i que generin prevenció de cara al futur en el seu entorn més immediat o fins i tot en el conjunt de la comunitat universitària.*

Aquest eix s'entrecrua amb el de la reparació per a la recuperació, ja que la finalitat de prevenir danys està present des del moment en què les violències es detecten i és fonamental en tot el procés de recuperació. A més, cal tenir en compte que una resposta diligent en l'acompanyament és una garantia bàsica tant del procés de recuperació de la víctima com de la prevenció de cara al futur per al conjunt de la comunitat universitària.

Això significa que a qui ha patit la violència se li ha d'oferir tota l'atenció individual, però, a més, s'han de desenvolupar accions per al seu entorn proper, especialment quan la situació de violència o assetjament hagi generat un fort impacte comunitari. Per aquest motiu, és imprescindible atendre la víctima, però també acompanyar el seu entorn de

classe o de treball, ja que això permet trencar amb el silenci i amb la por que poden anar associats a aquests casos i generar prevenció en el futur.

També seria aplicable en aquells casos en què la conducta discriminatòria o assetjadora l'ha presenciat tot un grup. Per exemple, una violència masclista digital que un estudiant hagi exercit contra una professora en el marc d'una activitat docent a l'aula que emprava una eina de participació en línia en què les respostes són anònimes o l'estudiant ha emprat un nom fictici. En aquest cas, més enllà que es pugui identificar o no l'infractor, caldria fer una intervenció amb tot el grup classe, per tal d'expressar la tolerància zero de la universitat vers aquests comportaments; d'aquesta manera s'està fent també una acció preventiva.

### **5.2.1 Accions d'acompanyament davant l'impacte de l'assetjament o violència**

- A la **persona afectada**: s'haurà de garantir una reparació integral que doni resposta individualitzada a les necessitats de cada cas, a través d'un pla de seguiment, en què es recullin totes les mesures d'acompanyament i de reparació per a la víctima (vegeu l'apartat 7 d'aquest Protocol guia).
- Al **grup o entorn**: davant d'un possible cas amb impacte en un grup (de qualsevol col·lectiu, ja sigui d'estudiants, PAS o PDI) es recomana aplicar accions, com ara la intervenció en crisi de tipus grupal, per contenir i elaborar conjuntament la situació viscuda, crear espais de formació conjunta o oferir la derivació als serveis de la xarxa d'atenció i recuperació integral del Departament d'Igualtat i Feminismes.

### **5.2.2 Detecció de casos**

- Elaborar i difondre codis o principis de conducta vinculats al codi ètic de la universitat o d'altres normes internes (incloent-hi el mateix protocol), els quals permeten posar llum sobre potencials factors de risc, inclosos els comportaments assetjadors normalitzats o naturalitzats.
  - Exemples de principis de conducta que tenen un caràcter preventiu:
    - Les tutories i les revisions d'exàmens s'han de fer sempre a porta oberta.
    - En les comunicacions amb l'estudiantat, s'ha d'emprar sempre el telèfon i el compte de correu electrònic de la universitat, tot evitant la missatgeria personal (com ara el WhatsApp) o les xarxes socials (com ara el Twitter).
    - Les reunions i les tutories presencials amb estudiants s'han de fer al campus. Quan això no sigui possible, tindran lloc en un espai públic, com ara una biblioteca o una cafeteria.



- La integritat de la relació professorat-estudiant (de grau, màster o doctorat) és el fonament de la missió educativa de tota universitat. Degut a la desigualtat de poder inherent en aquesta relació, en cas que el PDI mantingui una relació consentida de caràcter romàntic o sexual amb un o una estudiant a qui estigui impartint docència, supervisant la recerca o tutoritzant s'haurà de fer una reorganització de l'activitat docent, de supervisió o de tutoria, amb la finalitat d'evitar potencials abusos de poder i conflictes d'interès. La persona de PDI que es trobi en aquesta situació està obligada a informar al degà o degana perquè es procedeixi a la reorganització de l'activitat docent, de supervisió o de tutoria.
- Establir les mesures adequades per integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball i d'estudi, per tal d'eliminar els factors de risc que faciliten l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants i garantir, així, que els centres de treball siguin segurs i accessibles per a les dones i les persones LGBTI.
- Establir les mesures necessàries per garantir la seguretat i la percepció de seguretat de la comunitat universitària, especialment de les dones i les persones LGBTI, tant a les instal·lacions universitàries, amb especial atenció a les biblioteques, com al trajecte fins al transport públic o pàrquings (els anomenats itineraris segurs).
- Habilitar un telèfon d'emergència per poder alertar d'una situació d'assetjament o de violència masclista o demanar auxili en dies i hores en què hi ha poca concurrència de persones al campus (per exemple, a la biblioteca en horari de nit).
- Els serveis d'assessorament psicològic o psicopedagògic de què disposen les universitats reben formació especialitzada en les diferents formes de violència masclista o LGBTI-fòbica, per tal de poder detectar les situacions d'angoixa, malestar, depressió o d'altres tipus que siguin fruit d'aquestes violències i poder, així, derivar el cas a la unitat d'igualtat.
- Recollir, periòdicament, informació sobre la prevalença a la comunitat universitària de les situacions de violència i assetjament descrites en aquest protocol mitjançant enquestes o altres tècniques qualitatives.
- Fer estudis de clima laboral per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenta, amb atenció a la discriminació múltiple a partir d'un enfocament interseccional, així com per dissenyar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors i les treballadores en l'eficàcia de l'organització, com ara:
  - Augment de la incapacitat temporal.



- Augment de l'absentisme.
- Incompliments d'horari.
- Problemes disciplinaris.
- Augment de l'accidentalitat.
- Disminució de la productivitat.
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

### **5.2.3 Canals d'informació i de denúncia**

- És recomanable habilitar canals d'informació i canals de denúncia que siguin visibles i de fàcil accés, atenent també a la perspectiva de la discapacitat.
- La finalitat d'aquests canals és que la comunitat universitària pugui sol·licitar informació i portar a terme propostes quant a la prevenció i reparació de les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Aquestes sol·licituds d'informació o presentació de propostes es podrà fer de manera anònima.
- Els diferents mecanismes d'informació que tinguin les universitats respecte del protocol hauran d'anar acompanyats d'un canal d'informació, ja sigui el correu electrònic de la unitat d'igualtat, ja sigui un formulari, etc. El correu electrònic de la unitat d'igualtat o altres eines de sol·licitud d'informació hauran d'estar disponibles als webs de les facultats, la intranet i el campus virtual, així com en espais físics (cartellera, tríptics, etc.).
- Les universitats habilitaran bústies virtuals perquè les persones afectades puguin denunciar algun dels comportaments previstos en el present protocol. Aquestes bústies hauran d'advertir que les denúncies anònimes no podran ser tramitades. Les bústies virtuals hauran de garantir, amb les mesures de seguretat necessàries, la confidencialitat de les dades.
  - En el cas de denúncies anònimes, tot i que no permeten iniciar procediments sancionadors, poden fer saltar alarmes i prestar atenció a la situació que apunten.
- Les unitats d'igualtat seran l'òrgan responsable de gestionar la informació rebuda per aquests canals.

### **5.2.4 Punts liles i punts multicolor**

- Per prevenir conductes de violències masclistes, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió

de gènere i per promoure la seva identificació i detecció, en el marc de festes universitàries promogudes per la universitat o esdeveniments organitzats per la universitat, s'establiran punts liles i punts multicolor de manera visible per facilitar informació, sensibilització i assessorament sobre aquest tipus de conductes.

- Amb la mateixa finalitat, es podrà establir punt punts liles i punts multicolor en aquells espais o situacions que es consideri recomanable, com els bars o espais esportius, entre d'altres.
- En el cas de festes organitzades per estudiants en espais de la universitat, o sempre que emprin el nom de la universitat, la unitat d'igualtat i el servei d'informació i/o atenció a la comunitat universitària establiran les mesures de sensibilització i de prevenció, així com la formació per a la gestió d'un punt lila i punt multicolor que estigui connectat amb la unitat d'igualtat per si cal derivar algun cas.

### 5.2.5 Procediment de canvi de nom per a persones trans

- Les universitats disposen de protocols que estableixen els tràmits i requisits necessaris per fer un canvi de nom de les persones trans i no-binàries.
- S'ha de garantir l'accessibilitat i la difusió de la informació sobre el procediment de canvi de nom per a persones trans i no-binàries que les universitats han de tenir, així com vetllar per una implementació àgil d'aquest procediment, assegurant que llur nom sentit aparegui en tota la documentació i els processos que depenen de la universitat. També es pot considerar una acció preventiva de discriminació o assetjament per raó de la identitat de gènere d'una persona.

## 6. Estratègies i accions de reparació

Les universitats han de garantir que la víctima estigui en tot moment informada, acompanyada i que rebi el suport necessari per a la seva reparació integral.

De conformitat amb el Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violències masclistes, la reparació es converteix en un dels eixos principals d'intervenció amb una doble vessant, d'una banda, la reparació amb la finalitat de no-repetició i d'una altra, la reparació amb la finalitat de recuperació. Aquesta nova forma d'intervenció permet un canvi de paradigma en l'abordatge dels assetjaments de manera que siguin tractats de manera individual, però amb un impacte global que permeti el canvi de cultura a les universitats.

***Estàndard:*** La reparació integral s'orienta pel model de centralitat de les persones afectades, a partir dels seus drets vulnerats o en risc de vulneració i les seves necessitats. Implica l'obligatorietat d'identificar tots els àmbits i drets afectats per les conductes violentes o assetjadores, amb l'objectiu de restituir-los.

## 6.1 Criteris bàsics en les accions de reparació

Les persones i els òrgans que participin en la informació i l'assessorament, així com en la instrucció i la resolució dels expedients informatius o disciplinaris derivats de l'aplicació del protocol, hauran de:

- Tenir (o rebre) una formació específica adequada en perspectiva de gènere i no revictimització o bé acreditar una experiència professional en aquest àmbit, tal com preveu l'article 17.3 de la Llei 5/2008.
  - Ometre la perspectiva de gènere pot comportar la infravaloració del risc i una aplicació errònia de les mesures previstes en el protocol. Aquesta aplicació errònia vulneraria el principi de la diligència deguda i pot donar lloc a violència institucional. A més, podria comportar responsabilitats jurídiques a les universitats.
- Treballar en xarxa per assegurar la coordinació adequada de les mesures adoptades i l'agilitat i l'eficàcia de les respostes.
  - Cal superar la inclinació a l'aïllament professional i evitar la fragmentació de les respostes que tendeix a generar aparents conflictes competencials entre serveis, alhora que fa que sovint les víctimes hagin d'anar d'un servei a l'altre.
- Posar a la víctima i llurs necessitats al centre de les seves intervencions.
- Assegurar la independència de les persones que participen de la investigació. No han de tenir cap conflicte d'interès en el cas denunciat. Per tal d'evitar el risc d'estar subjecte a pressions, les persones que integrin les comissions d'investigació o instrueixin expedients no podran formar part del mateix departament, facultat o unitat que la víctima o del presumpte agressor/a.
  - Per cada membre que participi en la investigació es designaran dues persones que pertanyin a centres, estudis, departaments, unitats o serveis diferents, amb l'objectiu d'evitar possibles conflictes d'interès o altres situacions que els impedeixin la seva participació, com ara baixa per malaltia o no disponibilitat.

Per exemple, en cas que la persona presumptament assetjadora sigui un professor d'una facultat i el membre (PDI) que li pertocaria actuar a la comissió d'investigació fos de la mateix facultat, en lloc de designar aquest membre, a l'hora de constituir la comissió, s'haurà de designar el suplent que pertanyi a una altra facultat.

- S'ha d'informar, tant els agents actuant com la persona afectada i la presumpte persona agressora, dels motius de recusació i abstenció perquè en puguin fer ús (per exemple, perquè la persona actuant es pugui abstenir, si fos el cas, i la persona afectada o la persona presumpte agressora puguin sol·licitar la recusació, si la consideren procedent).



- S'ha d'informar els agents actuants que, en cas que rebin pressions pel que fa a l'aplicació del present procediment, tenen l'obligació de comunicar-ho perquè es puguin adoptar les mesures necessàries. La unitat d'igualtat tindrà accés a l'expedient resultant de l'aplicació del present protocol, inclòs l'expedient disciplinari.
- El gabinet jurídic custodiarà tota la documentació generada amb l'aplicació del procediment.
- Les diferents fases que configuren l'aplicació dels mecanismes d'investigació i sanció del protocol s'hauran de tramitar amb celeritat, tot evitant la dilació indeguda. Els terminis establerts no poden constituir una causa impeditiva de l'acció exercida, excepte en el supòsits de prescripció i caducitat. Els terminis es podran ampliar, amb la deguda motivació, quan la complexitat del cas concret així ho exigeixi.
- Davant les conductes descrites en aquest protocol, no es poden dur a terme accions de mediació.

## 6.2 Informació i assessorament

**Estàndard:** *L'assessorament proporcionat a la víctima haurà de ser integral, immediat, especialitzat, professional, objectiu i lliure de revictimització. Ha de fer-se des de l'enfocament feminista i interseccional, oferint una escolta activa a les persones afectades i posant les seves necessitats al centre. Ha de facilitar la identificació de les seves necessitats i informar de manera clara i comprensible sobre els drets, els serveis i recursos oferts per la universitat i pels serveis públics.*

### 6.2.1. Qui proporciona la informació i fa l'acompanyament

Qualsevol membre de la comunitat universitària té dret a rebre informació i assessorament, malgrat que no es puguin dur a terme la resta de procediments previstos en el protocol perquè no hi concorre algun dels àmbits d'aplicació. Així mateix, la denúncia formal no pot ser mai un requisit obligatori per accedir al suport psicològic o a la resta de mesures d'acompanyament, com tampoc ho és la identificació del presumpte infractor.

La informació i l'assessorament han de ser prestats per la unitat d'igualtat, de conformitat amb el principi d'especialització. En cas que la sol·licitud arribi a qualsevol altra persona de la comunitat universitària, aquesta ha de derivar o acompanyar la persona sol·licitant d'informació a la unitat d'igualtat.

Es considera una bona pràctica el fet que les víctimes sempre tinguin de referència la mateixa professional de la unitat d'igualtat per evitar repeticions innecessàries en la

descripció dels fets i per establir un vincle de confiança. Així mateix, aquesta figura referent també hauria d'establir-se en el servei de la xarxa pública perquè la persona de la unitat d'igualtat hi pugui interactuar, amb el mateix objectiu d'evitar repeticions i conèixer el context del cas.

### **6.2.2 Què implica posar a la persona afectada al centre**

- Informar dels diferents passos que implica l'activació del protocol i dels respectius terminis establerts.
- Comprovar que s'està garantint el dret a entendre la informació i a ser entesa. S'haurà de donar resposta a totes les qüestions plantejades per la persona sol·licitant d'informació i a tots aquells aspectes que ajudin la persona a conèixer de manera integral quines són les accions que pot dur a terme la universitat, quins drets l'emparen, etc. Un exemple de bona pràctica és explicar a la persona afectada les diferents tipologies de proves que pot utilitzar i la recopilació d'aquestes proves, especialment si són de contingut digital.
- En cas que la persona sol·licitant d'informació no entengui correctament ni el català ni el castellà, o bé si ho demana, es designarà un traductor o una traductora. Es considera una bona pràctica que faci l'assistència el mateix traductor o traductora al llarg de tot el procés.
- Dissenyar els espais físics i virtuals d'atenció i informació de manera que es garanteixi la confidencialitat necessària i que siguin percebuts com un espai segur.
- Respectar tant el ritme com l'autonomia de la víctima en la seva presa de decisions, inclosa la decisió de no activar el protocol. A més, malgrat que la situació viscuda estigui tipificada com a delictes i pugui, per tant, ser denunciada penalment, cal respectar la voluntat de la persona de fer-ho o no fer-ho, sempre que la víctima sigui major d'edat o quan no hi hagi un risc imminent per a la seva integritat física o psicològica.
- Oferir totes les mesures que pugui activar la universitat en el seu àmbit d'actuació que puguin facilitar el procés de recuperació de la víctima (vegeu l'apartat 7 d'aquest Protocol guia). L'omissió d'aquesta informació, així com no posar a l'abast de la persona afectada les mesures provisionals/cautelars, d'acompanyament i reparació vulnera el principi de la diligència deguda.
- Defugir de la reinterpretació dels fets i facilitar elements en la conversa que ajudin a la reflexió de la persona afectada.
- Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions i decisions de la víctima, tot i que rebutgi els serveis oferts per la universitat i decideixi utilitzar els seus propis recursos.

- Prioritzar les necessitats immediates de la persona, més que no pas la interposició d'una denúncia. Tanmateix, cal tenir en compte els elements següents:
  - En els casos d'agressions sexuals molt recents (hores o pocs dies), es proporcionarà la informació a l'hospital de referència. Es recomana acompanyar la víctima, si així ho desitja.
  - Es proporcionarà a la víctima suport psicològic, en cas que ho estimi necessari, per iniciar el seu procés de recuperació.
  - Tanmateix, si en l'entrevista inicial es valora que hi ha el risc de repetició de la violència viscuda, es recomanarà la formalització de la denúncia, per tal de poder adoptar les mesures provisionals necessàries.
  - En cas que la universitat proporcioni suport psicològic, de manera directa o mitjançant conveni amb alguna entitat, aquest servei haurà de ser especialitzat.
  - Per tal de garantir el dret de les dones i les persones LGBTI de totes les universitats a una atenció psicològica especialitzada, el Departament d'Igualtat i Feminismes establirà un circuit de derivació amb cada unitat d'igualtat o òrgan equivalent als seus serveis d'atenció.

### 6.3 Investigació i sanció

La investigació i l'eventual sanció formen part de l'eix de reparació, concretament de la reparació per a la recuperació. Aquest procés finalitza quan es restableixen tots els àmbits i drets danyats per la situació de violència o assetjament viscut. És, per tant, un procés de desvictimització.

**Estàndard:** *Les persones responsables d'activar, participar i assessorar els procediments, inclosos l'emissió d'informes o el dictat de resolucions, estan obligades a observar els principis de diligència i celeritat, donant compliment als terminis fixats, al principi d'especialització i formació, així com a la resta de principis establerts. No actuar d'aquesta manera comporta revictimització i, per tant, violència institucional.*

#### 6.3.1 Principis d'actuació

En l'aplicació d'aquest protocol, les persones i òrgans que intervenen en els processos d'investigació han de seguir els principis següents:

- **Principi de diligència deguda:** tot el procediment s'haurà de tramitar amb la màxima celeritat possible sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures provisionals/cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas,



amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades i garantint la no-repetició i la no-revictimització.

- **Principi d'enfocament de gènere:** inclou la comprensió dels estereotips i les relacions de gènere, les seves arrels i les seves conseqüències en l'aplicació i l'avaluació de l'impacte de les disposicions previstes en el marc legal vigent i en el mateix protocol. Aquest enfocament de gènere, a més, incorporarà una perspectiva interseccional per assegurar els drets de les persones que pateixen altres formes de discriminació o desigualtat estructural (persones racialitzades, persones amb discapacitat, etc.).
- **Principi de no-discriminació** per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social recollida en la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- **Principi de protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades i les persones denunciades,** garantint el suport en les diferents fases del procediment, les quals podran ser assistides per algun o alguna representant o una altra persona acompanyant de la seva elecció, al llarg del procediment. Es procedirà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de totes les persones que intervinguin en el procediment, i en especial de les persones afectades.
- **Principi d'audiència i imparcialitat:** el procediment ha de garantir l'audiència i la defensa de totes les persones implicades que poden ser acompanyades per la persona que considerin, inclosos agents socials i/o assessors legals. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Principi de prevenció i prohibició de represàlies:** cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació, ha de patir represàlies o violència de segon ordre, com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes. S'haurà d'informar en el moment de la denúncia sobre aquest principi per tal que les possibles víctimes puguin detectar aquest tipus de violència. La unitat d'igualtat haurà de fer el seguiment de la persona que denunciï o comuniqui la situació, dels testimonis i de les persones que donin suport a les víctimes per detectar si es produeix un cas de violència de segon ordre.
- **Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol i l'accés al sistema penal.**
- **Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.**
- **Principi d'especialització:** de conformitat amb l'article 17.3 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: les universitats han de formar adequadament en perspectiva de gènere i no

revictimització les persones que intervinguin en els procediments i en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris derivats de l'aplicació del protocol.

- Tot el procediment està presidit pel **principi de confidencialitat**, que s'estén a la documentació que en forma part.
  - L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervinguin en el procediment. Tota persona que formi part del procés d'investigació, incloent-hi qui ho faci en qualitat de testimoni, haurà de signar un compromís de confidencialitat.
  - La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors i treballadores i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
  - A fi d'evitar possibles revictimitzacions i duplicitats innecessàries i reforçar la celeritat com a principi d'actuació, s'incorporaran a l'expedient del procediment disciplinari les actuacions prèviament realitzades, per tal que siguin considerades per l'instructor o instructora.
  - Pel que fa al tractament de dades de caràcter personal, es tindrà en compte la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

D'altra banda, la potestat disciplinària s'exercirà de conformitat amb els principis següents:

- **Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions:**
  - De conformitat amb l'article 11 de la Llei orgànica 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, assetjar, assetjar sexualment o per raó de sexe i discriminar per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, origen nacional, pertinença a grup ètnic, edat, classe social, discapacitat, estat de salut, religió o creences, o per qualsevol altre causa personal o social, són infraccions tipificades com a molt greus.
  - L'article 95.2 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic preveu com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions,



discapacitat, edat o orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

- **Principi d'irretroactivitat** de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la persona presumptament infractora.
- **Principi de responsabilitat:** serà responsable la persona que hagi comès alguna de les conductes constitutives d'infracció de conformitat amb l'ordenament jurídic vigent o que col·labori en la seva comissió.
  - De conformitat amb l'article 9 de la Llei orgànica 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, els i les estudiants que col·laborin en la realització d'actes o conductes constitutives de falta molt greu també incorreran en responsabilitat disciplinària.
  - De conformitat amb l'article 93 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, els funcionaris públics o el personal laboral que indueixin altres persones a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests. Igualment, incorreran en responsabilitat els funcionaris públics o personal laboral que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes esmentats se'n derivi dany greu per a l'Administració o els ciutadans.
- **Principi de proporcionalitat**, referit tant a la classificació de les faltes i sancions, com a la seva aplicació.
- **Principi de prescripció de les faltes i les sancions:**
  - De conformitat amb el règim disciplinari per l'estudiantat universitari establert a la Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària (articles 11 i 17), les conductes previstes en aquest protocol tindran la consideració de falta molt greu i tindran un termini de prescripció de tres anys, començant a comptar des del dia que es va cometre la falta o des del dia que cessa la conducta infractora en el supòsit de faltes continuades.<sup>3</sup>
  - De conformitat amb el règim disciplinari previst al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les conductes que s'hi recullen tenen un termini de prescripció de tres anys, començant a comptar des del dia

---

<sup>3</sup> La Llei orgànica 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària preveu un termini de prescripció de tres anys per a les infraccions molt greus, dos anys per a les greus i sis mesos per a les lleus (art. 17 de la Llei).

que es va cometre la falta o des del dia que cessa la conducta infractora en el supòsit de faltes continuades.<sup>4</sup>

- En cas que la persona presumptament responsable sigui una persona treballadora d'una universitat privada, es regularà pel que disposin la normativa i convenis col·lectius de referència.
- **Principi de garantia del procediment:** el procediment haurà d'establir la separació deguda entre la fase instructora i la sancionadora, i encomanar-les a òrgans diferents.

## **6.3.2 Drets de les persones implicades**

### **6.3.2.1 Drets de la persona o persones denunciants**

- Ser citada i escoltada, evitant la revictimització.
- Estar acompanyada per una persona de confiança i/o assistència lletrada i intèrpret, si fos el cas.
- Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.<sup>5</sup>
- Rebre notificació de les mesures provisionals de protecció adoptades per evitar la repetició de la conducta.
- Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- Ser informada al llarg de totes les fases del procediment.
- Rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament.
- Presentar totes aquelles proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.
- Tos els drets recollits en l'ordenament jurídic.

### **6.3.2.2 Drets de la persona o persones denunciades**

- Estar informada de la queixa o denúncia i ser citada i escoltada.

---

<sup>4</sup> El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) preveu un termini de prescripció de tres anys per a les infraccions molt greus, dos anys per a les greus i sis mesos per a les lleus (art. 97 EBEP).

<sup>5</sup> Aquest dret s'empara en l'eix de reparació. Que la persona afectada pugui tenir accés a l'expedient li permet tenir coneixement del procediment disciplinari i del seu resultat. La sanció que hipotèticament pot recaure sobre la persona denunciada li podrà comportar un efecte positiu en la seva esfera jurídica, donat que podrà conèixer l'abast de protecció de la seva dignitat i dels seus drets.

- Veure respectada la presumpció d'innocència.
- Estar acompanyada per una persona de confiança, assistència lletrada i/o agents socials i intèrpret, si fos necessari.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- Presentar totes aquelles proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.
- Tots els drets recollits en l'ordenament jurídic.

### **6.3.3 Presentació de la queixa o denúncia**

Quan una persona consideri que hi ha indicis d'una conducta recollida en el protocol podrà formular una queixa o denúncia davant la unitat d'igualtat.

Aquesta denúncia o queixa podrà ser presentada per la persona afectada, o per qualsevol altre que tingui coneixement d'una possible conducta descrita en aquest protocol, per iniciativa de la mateixa unitat d'igualtat o del rector o rectora, o per petició raonada d'altres òrgans a la unitat d'igualtat.

En cas que la denúncia hagi estat interposada per un tercer o d'ofici serà necessari l'autorització de la víctima per continuar amb el procediment. Només en els supòsits molt greus, en què es consideri que la vida de la víctima es trobi en perill, es procedirà a denunciar els fets davant les autoritats competents.

La denúncia es podrà formalitzar per escrit o de manera verbal. En cas de presentar-se de manera verbal, aquesta haurà de ser recollida per escrit i signada per la persona que ha realitzat la denúncia verbal davant la unitat d'igualtat. En cap cas es podrà admetre a tràmit una denúncia anònima.

Les universitats aprovaran un model normalitzat de denúncia que faciliti la identificació de la víctima o víctimes, del presumpte agressor o agressors, dels testimonis, dels fets i de qualsevol altre mitjà probatori, així com la recopilació d'aquests mitjans probatoris.

La denúncia s'haurà de tractar de conformitat amb el principi de confidencialitat.

En cas que la persona denunciada formi part d'una empresa externa, se li haurà de comunicar a l'empresa perquè porti a terme les actuacions necessàries (vegeu l'apartat 9).

Examinada la denúncia i, si fos necessari, la professional de la unitat d'igualtat disposarà d'un termini de 14 dies hàbils per entrevistar-se amb la persona denunciant per ampliar les dades i recopilar les proves necessàries, així com per oferir-li la informació i l'assessorament necessari (de conformitat amb els estàndards detallats a l'apartat 6.2 d'aquest Protocol guia) i elaborar un informe tècnic preliminar.

És important preparar-se prèviament l'entrevista i generar un espai de confiança perquè la persona afectada pugui explicar els fets. Per aquest motiu, és recomanable:

- Fer una atenció personalitzada, adequant el llenguatge a la persona entrevistada. En la mesura del possible s'ha d'evitar utilitzar tecnicismes.
- Cuidar el llenguatge verbal i no verbal per afavorir l'escolta activa i evitar comentaris que puguin donar a entendre que s'està posant en dubte el relat de la persona entrevistada o que no se li dona credibilitat.
- Evitar que la persona entrevistada hagi de repetir el seu relat.
- Respectar els silencis que pugui necessitar la persona entrevistada, així com el temps que necessiti per explicar els fets.
- Permetre que la persona entrevistada pugui expressar les seves emocions i exposar els fets viscuts de manera lliure.
- És recomanable fer un resum al final de cada exposició, per comprovar que s'ha entès correctament el missatge de la persona entrevistada.
- Disposar del temps necessari perquè la persona entrevistada pugui expressar-se sense condicionants ni sentir-se incòmoda.
- Posar en valor la valentia de la persona entrevistada per compartir la seva experiència.

Un cop realitzada l'entrevista, la unitat d'igualtat elaborarà un informe tècnic preliminar:

- Si d'acord amb l'informe tècnic preliminar no s'evidencien indicis suficients que aconsellin l'inici d'un procediment disciplinari, el director o la directora de la unitat d'igualtat elevarà l'informe tècnic preliminar al rector o a la rectora perquè, a partir d'aquest informe, decideixi arxivar la denúncia per falta d'indicis suficients o bé convoqui a la comissió d'investigació per ampliar la investigació.
- Si, d'acord amb l'informe tècnic preliminar, no s'evidencien indicis de la materialització d'alguns dels comportaments objecte del present protocol, però constitueixen un comportament sexista o que vulnera la dignitat de les persones, el director o la directora de la unitat d'igualtat elevarà l'informe tècnic preliminar al rector o a la rectora perquè, a partir d'aquest informe, convoqui la comissió d'investigació i en el cas de ratificació es puguin articular les possibles actuacions de conformitat amb la normativa vigent.
- Si, d'acord amb l'informe tècnic preliminar, s'evidencien indicis suficients que aconsellen l'inici d'un procediment disciplinari, el director o la directora de la unitat d'igualtat elevarà l'informe tècnic preliminar al rector o a la rectora perquè, a partir d'aquest informe, convoqui la comissió d'investigació.
- De conformitat amb el principi de diligència deguda, si, a l'informe tècnic preliminar elaborat per la unitat d'igualtat, queden constatats amb una sòlida base fàctica i jurídica indicis de comportaments constitutius d'infracció, serà suficient per instar la incoació del procediment disciplinari, sense que s'hagin de

portar a terme diligències d'investigació addicionals per part de la comissió d'investigació.

- Si, d'acord amb l'informe tècnic preliminar, hi ha indicis suficients que les conductes denunciades poden ser constitutives de delictes, la direcció de la unitat d'igualtat donarà trasllat de l'informe tècnic preliminar al rector o a la rectora, perquè, a partir d'aquest informe, acordi convocar la comissió d'investigació. Un cop convocada la comissió d'investigació, aquesta ratificarà la constatació d'indicis de conductes penals i, per tant, es procedirà a la suspensió del procediment. En cas de dubte, es portaran a terme les actuacions d'indagació necessàries per poder decidir sobre la idoneïtat o no d'obrir el procediment disciplinari.

En aquest informe tècnic preliminar, la unitat d'igualtat es pronunciarà sobre la proposta d'adopció de mesures d'acompanyament i/o provisionals.

Un cop rebut l'informe tècnic preliminar, el rector o la rectora resoldrà, en un termini màxim de 10 dies hàbils, i ho comunicarà a la unitat d'igualtat. Quan sigui necessari dur a terme una investigació, el rector o la rectora haurà de convocar la comissió d'investigació.

Als efectes de còmputos de terminis, es consideraran inhàbils els períodes i dies festius establerts per la universitat.

Els terminis fixats es podran ampliar en els supòsits que sigui necessari, com per exemple davant la complexitat d'un cas concret. En aquest cas s'haurà de motivar la raó d'ampliar aquests terminis. En tot cas s'haurà d'actuar amb la màxima celeritat, garantint els drets de les persones que hi intervenen.

#### **6.4 Investigació**

Convocada la comissió d'investigació, aquesta, a partir de l'informe tècnic preliminar elaborat per la unitat d'igualtat, així com de la documentació que consti a l'expedient, podrà:

- Sol·licitar l'arxivament de les actuacions per falta d'indicis suficients de l'existència d'una conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament o per la falta de concurrència dels àmbits d'aplicació del protocol. Juntament amb aquesta sol·licitud d'arxivament, es podran proposar mesures d'acompanyament, correctores i/o protectores en benefici de la persona afectada.
- Fer la derivació a l'òrgan competent de conformitat amb la normativa vigent (per exemple, en el marc de les normes de convivència o el protocol contra l'assetjament laboral), si la comissió d'investigació valora que els fets denunciats no formen part de l'àmbit d'aplicació del protocol (per exemple la conducta no constitueix una conducta assetjadora), però poden ser objecte de sanció perquè

- constitueixen un comportament que atempta contra la dignitat de la persona (per exemple fer un comentari sexista contra una companya).
- Proposar la incoació del corresponent procediment disciplinari de les persones responsables, en cas que determini que la denúncia ha estat interposada amb mala fe o s'han aportat dades o testimonis falsos.
    - Els fets que no s'hagin pogut acreditar no equivalen a denúncies falses.
  - Sol·licitar la suspensió del procediment perquè els fets objecte de denúncia poden constituir un delictes.
    - El fet de suspendre la tramitació del procediment, no eximeix de l'obligació d'adoptar les mesures d'acompanyament, correctores i/o protectores en benefici de la persona afectada.
  - Sol·licitar la incoació del procediment disciplinari, sense que sigui necessari portar a terme cap altre actuació, quan dels fets constatats a l'informe tècnic preliminar i de la documentació que consti a l'expedient es dedueixin indicis suficients que els fets objecte de denúncia poden ser constitutius d'una infracció.

La comissió d'investigació portarà a terme tots els actes d'investigació necessaris per conèixer el fons dels fets denunciats. Podrà practicar totes les proves admeses en dret que consideri oportunes, com serien les proves documentals, digitals i testificals; la sol·licitud d'informes i peritatges; la sol·licitud d'enregistraments audiovisuals i digitals, a més de donar audiència prèvia a ambdues parts.

Per les característiques del tipus de conductes violentes i assetjadores descrites en aquest protocol, que normalment es materialitzen en la intimitat, sense testimonis, s'haurà de tenir en compte que, seguint els requisit jurisprudencials, la declaració de la víctima pot constituir l'única prova de càrrec.

Tota la comunitat universitària té l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin i facilitar tota la documentació i la informació que els sigui demanada, tot respectant el principi de confidencialitat. És recomanable que, quan se sol·liciti informació o proves als membres de la comunitat universitària, s'estableixi un termini de compliment per respectar el principi de celeritat i diligència.

La comissió d'investigació podrà comptar amb l'assessorament de terceres persones externes o internes especialitzades en la temàtica concreta de cada supòsit, que podran intervenir en els debats, però no tindran dret a vot.

Un cop practicades les proves necessàries, la comissió d'investigació decidirà sobre l'arxivament de la denúncia, la suspensió del procediment per la prevalença del dret penal o la incoació el procediment disciplinari.

Aquests actes d'investigació es portaran a terme en el termini màxim d'un mes des de la convocatòria de la comissió d'investigació per part del rector o de la rectora. Aquesta comissió elaborarà i remetrà al rector o a la rectora un informe detallat de les actuacions portades a terme i del resultat d'aquestes actuacions. Aquest informe ha de ser motivat

quant a les conclusions i mesures que es proposin, ja siguin provisionals o d'acompanyament, en coordinació amb la resta d'agents implicats en l'acompanyament de les persones afectades.

La comissió d'investigació i la unitat d'igualtat han de vetllar perquè la víctima i les persones a qui s'ha demanat el seu testimoni no pateixin represàlies o perjudicis durant el procediment d'investigació. En cas que es produeixin aquestes represàlies, la universitat haurà de restituir-les, així com depurar responsabilitats i establir les mesures oportunes derivades de les dites represàlies, tant de tipus sancionador com de garantia de no-repetició.

El rector o rectora, en el termini de 10 dies hàbils des de la recepció de l'informe de la comissió, ha de dictar resolució sobre les mesures a adoptar, considerant les propostes de la comissió, i traslladar-la a les parts implicades, a la comissió i a la unitat d'igualtat.

Els terminis fixats es podran ampliar en els supòsits que sigui necessari, com per exemple davant la complexitat d'un cas concret. En aquest cas s'haurà de motivar la raó d'ampliar aquests terminis. En tot cas s'haurà d'actuar amb la màxima celeritat, garantint els drets de les persones que hi intervenen.

## **6.5 Sanció**

### **6.5.1 Incoació del procediment disciplinari**

En cas que el rector o la rectora acordi la incoació d'un procediment disciplinari, la seva tramitació es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que sigui d'aplicació al col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament infractora.

Aquest acord d'incoació del procediment disciplinari s'haurà de pronunciar sobre les mesures provisionals que hagin estat acordades durant la fase prèvia. L'acord d'incoació haurà de confirmar, modificar o aixecar les mesures provisionals acordades per la unitat d'igualtat o la comissió d'investigació en el termini de 15 dies des de la seva adopció. Si no s'inicia el procediment en aquest termini (15 dies) o quan l'acord d'incoació no contingui un pronunciament exprés sobre les mesures provisionals, aquestes mesures quedaran sense efecte.

No s'han de confondre les mesures provisionals que tenen com a finalitat garantir el compliment de la resolució —que han de ser ratificades, modificades o aixecades en el termini de 15 dies com a màxim mitjançant l'acord d'incoació del procediment disciplinari— amb les mesures d'acompanyament (preventives i/o correctores) que tenen com a finalitat reparar la víctima. Aquestes mesures d'acompanyament es poden acordar independentment de si s'incoa o no el procediment disciplinari.

De conformitat amb el principi d'especialització, la persona designada com a òrgan instructor haurà de tenir (o rebre) una formació específica adequada en perspectiva de gènere i no-revictimització o bé acreditar una experiència professional en aquest àmbit, tal com preveu l'article 17.3 de la Llei 5/2008.

Per poder donar compliment al principi d'especialització i de no-revictimització es considera com a bona pràctica que la universitat formi un grup de persones de diferents col·lectius i categories laborals perquè puguin exercir com a instructores dels expedients disciplinaris.

A fi d'evitar possibles revictimitzacions i duplicitats innecessàries i reforçar la celeritat com a principi inspirador, s'incorporaran a l'expedient del procediment disciplinari les actuacions prèviament realitzades per tal que siguin considerades per l'instructor o instructora. Per exemple, totes les actuacions portades a terme a l'expedient informatiu s'han d'incorporar a l'expedient disciplinari.

### 6.5.2 Resolució de l'expedient disciplinari

**Estàndard:** *Quan quedi acreditada la concurrència de la violència masclista i de la violència LGBTI-fòbica amb altres formes de discriminació (com, per exemple, racisme o capacitisme), la gravetat de les sancions que es puguin imposar augmentarà atenent a la forma agrejada i diferenciada de la violència exercida.*

L'article 14.2 de la Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària preveu que, sens perjudici de la regulació establerta per les comunitats autònomes, les universitats, reglamentàriament, podran introduir especificacions o graduacions a les sancions establertes per aquesta llei que, sense constituir-ne de noves, ni alterar la naturalesa o límits de les que la llei preveu, contribueixin a la determinació més precisa de les sancions corresponents. L'apartat tercer d'aquest article preveu com a sancions aplicables per la comissió de faltes molt greus:

- Expulsió de dos mesos fins a tres anys de la universitat en què s'hagi comès la falta. La sanció amb expulsió haurà de constar a l'expedient acadèmic fins al seu total compliment.
- Pèrdua de drets de matrícula parcial, durant un curs o semestre acadèmic. La pèrdua de drets de matrícula no podrà afectar els drets relatius a les beques en els termes previstos a la seva normativa de desenvolupament.

Les sancions a l'estudiant que no es puguin aplicar perquè coincideix amb la finalització del curs acadèmic s'aplicaran el curs següent des del moment en què es formalitzi la matrícula.

En el cas del personal, l'article 96 del Reial decret 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, preveu que en funció de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:



- Separació del servei dels funcionaris que, en el cas dels funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament, i que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.
- Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions semblants a les que exercien.
- Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de sis anys.
- Trasllet forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- Demèrit, que consistirà en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- Advertència.
- Qualsevol altra que estableixi la llei.

En el cas del personal laboral d'àmbit públic, el règim disciplinari es complementarà amb el que preveu la normativa laboral i els convenis col·lectius aplicables.

L'abast de cada sanció s'haurà d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, la distracció o la negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o la reincidència i el grau de participació.

En cas que la persona presumptament responsable sigui una persona treballadora d'una universitat privada, es regularà d'acord amb el que disposin la normativa i convenis de referència.

### **6.5.3 Mesures substitutives de la sanció**

La Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària preveu el règim disciplinari de l'estudiantat i, en l'article 20, possibilita que les universitats estableixin mesures substitutives de caràcter educatiu o recuperador quan es tracti de les sancions aplicables per la comissió d'una falta greu, sempre que es garanteixin els drets de la persona o persones afectades, i de conformitat amb els principis següents:

- Que hi hagi manifestació de conformitat per part de la persona o persones afectades per la infracció, i per part de la persona infractora.
- Que la mesura substitutiva de la sanció estigui orientada a la màxima reparació possible del dany causat, i que se'n garanteixi el compliment efectiu.
- Que la persona o persones infractores reconeixin la seva responsabilitat en la comissió de la falta, així com les conseqüències de la seva conducta per a la persona o persones afectades, i per a la comunitat universitària.

- Que, si escau, la persona o persones responsables mostrin disposició per restaurar la relació amb la persona o persones afectades per la infracció. Aquesta restauració es facilitaria sempre que la persona afectada en presti el consentiment de manera expressa.

Tenen la consideració de mesures substitutives de la sanció la participació o col·laboració en activitats formatives, culturals, de salut pública, esportives, d'extensió universitària i de relacions institucionals, o altres de similars.

Les universitats hauran de determinar la durada d'aquestes mesures.

## **7. Mesures provisionals, d'acompanyament i de reparació integral**

Les mesures provisionals, d'acompanyament i de reparació integral formen part de l'eix de reparació que estableix el Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violència masclista, atès que compleixen amb una finalitat correctiva, de reparació amb finalitat de no-repetició i restitutiva dels drets vulnerats i de reparació amb finalitat de recuperació.

### **7.1 Mesures provisionals**

En els supòsits d'urgència inajornable, i per a la protecció provisional dels interessos implicats, el rector o la rectora haurà d'adoptar aquelles mesures que garanteixin l'eficàcia de la resolució que pugui recaure. Les mesures provisionals tenen com a finalitat protegir la integritat del dret que s'està exercint. S'hauran d'adoptar les mesures provisionals que millor s'adaptin al cas concret i que es considerin necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament, discriminació o violència.

Aquestes mesures poden ser adoptades pel rector o per la rectora d'ofici (per exemple, a proposta de la unitat d'igualtat o de la comissió d'investigació), o a instància de part (per exemple, per la persona afectada), mitjançant acord motivat.

En cap cas es poden adoptar mesures provisionals que puguin causar un perjudici de reparació difícil o impossible reparació als interessats o que impliquin violació de drets emparats per les lleis.

Les mesures provisionals acordades es podran aixecar o modificar durant la tramitació del procediment, d'ofici o a instància de part, en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no es puguin tenir en compte en el moment de la seva adopció. L'acord d'incoació del rector o de la rectora del procediment disciplinari haurà de pronunciar-se sobre les mesures provisionals que hagin estat acordades durant la fase prèvia. L'acord d'incoació haurà de confirmar, modificar o aixecar les mesures provisionals acordades en el termini de 15 dies des de la seva adopció. Si l'acord d'incoació no conté un pronunciament exprés sobre les mesures provisional o si no s'inicia el procediment disciplinari en el

termini de 15 dies des que van ser acordades, les mesures provisionals deixaran de produir efectes.

Les mesures provisionals deixaran de produir efectes quan s'hagi dictat una sanció disciplinària i aquesta produeixi efectes jurídics.

L'adopció d'aquestes mesures no pressuposa, en cap cas, la resolució final del procediment. Es presenten a continuació alguns exemples de mesures provisionals, a títol il·lustratiu:

- **Àmbit laboral:** poden incloure canvis de torn, prohibicions d'acostament i de comunicació, restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres.
- **Àmbit acadèmic:** poden incloure canvi de torn (matí o tarda), canvi de grup classe, reassignació de tutor (pràctiques, treball fi de grau, de màster o de tesi doctoral, etc.).

En l'anàlisi del risc i necessitat que es faci en la decisió d'adoptar mesures provisionals cal tenir en compte les consideracions següents:

- El risc no s'ha d'entendre com a sinònim de risc de patir violència física, sinó que comprèn també el risc psicològic, econòmic, laboral o social. És a dir, ha de comprendre els diferents àmbits de la vida que poden veure's afectats per una situació concreta de violència. Això és necessari per poder dimensionar la violència, planificar les intervencions, prioritzar conjuntament amb les persones afectades les necessitats immediates i urgents, així com les necessitats que són igualment importants, però que no tenen el component d'urgència.
- Cal poder fer valoracions de risc en relació amb les diferents formes i àmbits en què es produeixin. Aquestes valoracions es portaran a terme arran de les entrevistes portades a terme a la persona afectada, testimonis o persona presumptament assetjadora.
- Cal desterrar prejudicis i estereotips en relació amb el risc que esbiaixen la valoració.
- Cal incloure les opinions i les percepcions de les persones afectades en la valoració. S'ha de tenir en compte que la por i la inseguretat percebuda vulneren *per se* els drets humans.

Les mesures provisionals estan condicionades pel fet que siguin acordades o modificades a l'acord d'incoació. Com a conseqüència d'aquest condicionament, es considera una bona pràctica informar la persona responsable de les limitacions de no interposar la denúncia. No obstant això, s'haurà de posar en relleu que no activar el procediment sancionador no obstaculitza l'adopció de mesures d'acompanyament i de reparació integral.

A títol d'exemple, en el cas que un o una estudiant s'adrexi a la unitat d'igualtat per explicar una presumpta situació de violència o assetjament viscuda i decideixi que no vol interposar denúncia, se li informarà que en aquest cas no es podran acordar mesures provisionals, per exemple, canviar de grup al docent presumptament responsable, atès que aquestes mesures estan vinculades a l'acord d'incoació d'un expedient. No obstant

això, en aquest mateix cas, es podran aplicar les mesures d'acompanyament i de reparació integral necessàries, per exemple, canviar l'alumna de grup o fer les adaptacions docents que puguin ser aplicables al cas.

## **7.2 Mesures d'acompanyament i de reparació integral**

La finalitat principal de les mesures d'acompanyament i de reparació integral és fer efectiu el dret de no-revictimització i no-repetició. Per aquest motiu, tot i que la universitat no tingui competència per investigar i sancionar una conducta violenta, discriminatòria o assetjadora, si la persona afectada forma part de la comunitat universitària, s'hauran d'adoptar les mesures d'acompanyament i de reparació integral necessàries i, si escau, la derivació a la xarxa pública d'atenció i reparació.

**Estàndard:** *Les universitats hauran de destinar els recursos necessaris per garantir l'aplicació de les mesures d'acompanyament i reparació més adients per a cada cas concret garantint la reparació integral de les víctimes. S'haurà d'escoltar activament la víctima i tenir en compte la seva voluntat, respectant i donant resposta a les seves necessitats a l'hora d'acordar i aplicar aquestes mesures.*

### **7.2.1 Pla de seguiment**

Les mesures d'acompanyament i de reparació adoptades en un cas concret han de quedar recollides en un pla de seguiment que es farà constar en l'expedient de cadascun dels casos. Aquest pla serà específic i individualitzat per cadascuna de les víctimes. Per a la seva adopció es podran consultar persones expertes, internes o externes a la universitat, en cas que es consideri necessari, i es tindrà en compte l'avaluació de les mesures preses en casos anteriors.

Aquest pla s'haurà de comunicar a totes les persones implicades en la seva execució (per exemple, degans o deganes, caps de servei, etc.). S'haurà d'informar de manera detallada i pedagògica de l'abast del pla i els seus objectius, i advertir que tota la informació rebuda serà tractada de manera confidencial.

L'òrgan responsable d'elaborar i fer seguiment del pla és la unitat d'igualtat. En cas que hi hagi diferents òrgans implicats en la seva execució, hauran de garantir una aplicació coordinada del pla, des del treball en xarxa.

Les mesures d'acompanyament i reparació establertes en el pla de seguiment s'hauran d'adaptar a les diferents necessitats detectades al llarg del procés d'acompanyament.

### **7.2.2 Dret a l'acompanyament i reparació per a tots els membres de la comunitat universitària**

Les mesures d'acompanyament i reparació han d'estar a l'abast de tots els membres de la comunitat universitària. Com ja s'ha subratllat, la impossibilitat d'iniciar un procediment investigador i/o sancionador no eximeix d'informar, assessorar, acompanyar i reparar les víctimes que siguin membres de la comunitat universitària.

En tant que espai referent dins la universitat en matèria de polítiques d'igualtat i d'abordatge de les violències masclistes i LGBTI-fòbiques, les unitats d'igualtat poden rebre consultes i demandes d'acompanyament per situacions que no quedarien cobertes pels àmbits d'aplicació del protocol (per exemple, situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella; una agressió sexual o LGBTI-fòbica perpetrada fora de les instal·lacions de la universitat per una persona que no és membre de la comunitat universitària, persones de la comunitat universitària que es trobin en situació de violència masclista en l'àmbit de la família o per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, etc.).

Cal recordar que la Llei 5/2008, en l'article 17.4, estableix que les universitats han de dotar llurs unitats o observatoris d'igualtat dels recursos humans i materials adequats per proporcionar, en l'àmbit de llurs competències, serveis d'acompanyament a les dones de la comunitat universitària que han patit o pateixen violència masclista.

**Estàndard:** *Els protocols no s'han de concebre exclusivament com un mecanisme de denúncia, investigació i sanció. Per aquest motiu, fins i tot en el supòsits en què no es tingui competència per perseguir i castigar una determinada conducta, sempre que la persona afectada formi part de la comunitat universitària, són igualment aplicables les mesures d'acompanyament i de reparació integral a l'abast de les universitats, incloses les que tingui disponibles la xarxa pública d'atenció i reparació.*

### **7.2.3 Tipus de mesures d'acompanyament i reparació**

A títol il·lustratiu, es presenta la llista següent, la qual es podrà ampliar amb altres mesures que s'adaptin a les necessitats concretes de la persona afectada.

#### **Mesures destinades a qualsevol membre de la comunitat universitària**

- Informació i, si escau derivació, per part de la unitat d'igualtat als serveis propis o de la xarxa pública on es proporcioni suport psicològic i assessorament jurídic, així com d'altres recursos d'entitats especialitzades.
- Altres tipus de suport que pugui proporcionar la universitat davant situacions de violència sobrevingudes que afectin els membres de la seva comunitat universitària (per exemple, a través d'un fons específic que tingui com a objectiu evitar que les víctimes abandonin els seus estudis universitaris o que vegin afectada la seva situació econòmica).

- Mesures de protecció dins les instal·lacions universitàries per part dels serveis de seguretat (per exemple, en els casos en què estigui vigent una ordre de protecció o d'allunyament), amb la coordinació de sistema, si escau, per tal de consorciar serveis o posar a disposició de la víctima recursos urgents disponibles en altres universitats.
- Mecanismes compensatoris que estableix l'article 17.6 de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en el càlcul de l'elegibilitat, de la durada dels ajuts de recerca, les beques o els contractes, del temps límit per a l'obtenció d'un títol o dels processos d'avaluació de mèrits i d'antiguitat del conjunt del personal, per tal que els períodes en què s'hagi patit una situació de violència masclista no penalitzin la trajectòria acadèmica o professional de les víctimes.
  - Les universitats faran les modificacions necessàries a les seves normatives internes per donar compliment a aquests mecanismes compensatoris.
- Mesures de reparació simbòliques, substitutòries o no de la sanció, si són procedents, que s'han d'adoptar sempre d'acord amb la persona afectada, considerant els impactes causats pels fets i, eventualment, pels procediments posteriors.
  - Reconèixer aquella conducta comesa de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
    - Exemple: si la conducta denunciada són comentaris masclistes o LGBTI-fòbics fets a classe, es podrà emetre un comunicat condemnant aquest comportament i promovent un compromís de grup contra aquests comentaris masclistes o LGBTI-fòbics.
  - Promoure accions de rebuig contra aquest tipus de violències.
  - Fer declaracions institucionals que restableixin la dignitat i la reputació de les víctimes, des d'un enfocament reparador integral transformador.
  - Fer homenatges i commemoracions a les víctimes d'aquest tipus de conductes.

## **Estudiants**

- Adaptacions de suport a les classes:
  - Disposar del material treballat a classe durant les absències per circumstàncies mèdiques, psicològiques o judicials. Per a aquest fi, l'estudiant podrà comptar amb el voluntariat de suport a l'aula.
  - Tenir flexibilitat en l'exigència d'assistència a les classes establerta al pla docent, principalment en aquelles activitats d'assistència obligatòria. Les

absències, sempre que l'estudiant hagi assolit la competència i el coneixement necessari, no seran motiu d'exclusió per assistir a l'examen o la prova d'avaluació final ni li podrà penalitzar en la qualificació.

- Obtenir la modalitat d'estudi a temps parcial i que es valori la seva necessitat específica en cas que demani una cinquena convocatòria extraordinària.
- Poder canviar de tutor o tutora d'estudis o de pràctiques, així com d'empresa o institució de pràctiques.
- Adaptacions en les proves d'avaluació:
  - Disposar de temps addicional per al lliurament de treballs i activitats avaluables per circumstàncies derivades de la seva situació personal.
  - Tenir adaptades, si escau, les activitats d'avaluació, com ara treballs, pràctiques i exàmens, per circumstàncies derivades de la seva situació personal.
  - Poder canviar la data de l'examen o exàmens per circumstàncies mèdiques, psicològiques o judicials, convenientment acreditades.
- Repetició d'assignatures:
  - Quan la situació de violència viscuda hagi impedit a la víctima seguir el curs amb normalitat i hagi de repetir les assignatures, es considera una mesura d'acompanyament i de reparació que la universitat assumeixi el cost de la matrícula d'aquella assignatura o assignatures.
- Adaptacions administratives:
  - Canvi de grup, horari, seminari o tutories.
  - Trasllet d'expedient a altres universitats mitjançant els convenis interuniversitaris (vegeu l'apartat 7.4 del Protocol guia).
  - Modificació de matrícula.
- Trasllet gratuït de l'expedient a una altra universitat previst en els convenis interuniversitaris vigents (vegeu l'apartat 7.4 del Protocol guia).

#### **PAS o PDI:**

- Les treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència masclista o de violències sexuals tenen dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a l'adaptació del seu lloc de treball i als suports que necessitin per raó de la seva discapacitat per a la seva reincorporació, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball o a l'excedència, en el cas de les

treballadores de l'Administració pública, en els termes previstos en la normativa específica (article 21.1 i 24 de la Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; i 38.1 i 40.1 de la Llei Orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual).

- De conformitat amb la normativa específica, les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere o de les violències sexuals es consideraran justificades i seran remunerades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa o administració com més aviat millor (article 21.4 i 25 de la Llei orgànica 1/2004 i 38.4 i 40.2 de la Llei orgànica 10/2022).
- En els casos en què s'incoï un procediment disciplinari i aquest conclouï amb una sanció a la persona responsable dels fets, s'adoptaran altres mesures que es considerin apropiades per a la reparació de la persona o persones afectades, com per exemple, la reincorporació al seu lloc de treball en cas d'haver-lo perdut o altres formes de reparació simbòlica que es considerin apropiades.
- En cas que, del procés d'investigació, es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

### **7.3 Convenis interuniversitaris de trasllat d'expedient per a víctimes de violència masclista i d'assetjament**

La Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya va promoure i impulsar la signatura de dos convenis entre la Generalitat de Catalunya i totes les universitats catalanes els anys 2019 i 2021 que permeten, respectivament, el trasllat gratuït d'expedient universitari a les víctimes de violència masclista<sup>6</sup> i a les víctimes d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

Aquest trasllat ha de tenir sempre un caràcter voluntari per part de la víctima, és a dir, ha de formar part de les eines que l'Administració i les universitats posen al seu abast per contribuir al seu procés de recuperació, sense interferir en la seva decisió i ni molt

---

<sup>6</sup> Malgrat que en el conveni es fa referència a la «violència de gènere», que tendeix a associar-se amb la violència de gènere, en una nota emesa el 4 de febrer de 2020, l'Institut Català de les Dones aclareix que el terme precís a Catalunya seria «violència masclista», i que aquesta inclou totes les formes i àmbits recollits a la Llei 5/2008 i al Conveni d'Istanbul de 2011.



menys imposar-la. D'aquesta manera, els trasllats d'expedients que faciliten aquests convenis no substitueixen en cap cas els procediments investigadors i disciplinaris que hagi de dur a terme la universitat ni tampoc substitueixen les mesures d'acompanyament que s'han de proporcionar a la víctima. Aquesta és una mesura de reparació en l'àmbit del sistema universitari de Catalunya que vol facilitar que la víctima pugui recomençar en un entorn nou, per poder agafar més distància respecte de la violència patida.

Ambdós convenis han d'estar accessibles a la pàgina web del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) / Comissió Dones i Ciència i a les pàgines web de les unitats d'igualtat de les universitats signatàries.

#### **7.4 La reparació per a la no-repetició**

El seguiment dels casos, l'avaluació del procés per part de les persones que han patit les violències i el seguiment i l'avaluació continuats del protocol de la universitat contribueixen a la detecció i a la transformació de pràctiques institucionals que revictimitzen i que generen violència institucional, ni que sigui per omissió, per exemple, en la detecció de factors de risc (vegeu l'apartat 10 d'aquest Protocol guia).

Una correcta execució de les intervencions pot contribuir també a la no-repetició de les conductes assetjadores o violentes. Per exemple, si davant d'un cas d'assetjament en un centre el protocol s'aplica de manera adequada i la institució incorpora en la seva cultura organitzativa els aprenentatges per evitar que torni a succeir i expressa de manera clara la tolerància zero per la situació ocorreguda, aquestes actuacions són reparadores per a la víctima, però també són preventives en el futur per al conjunt de la comunitat universitària.

Així mateix, s'oferirà a les persones que hagin comès qualsevol de les conductes referides en aquest protocol accés a recursos terapèutics i/o reeducatius (propis, conveniats o públics), amb l'objectiu d'evitar la reiteració d'aquestes conductes.

### **8. Cures i drets dels i de les professionals que fan atenció i acompanyament a les víctimes**

De conformitat amb el Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violència masclista (aprovat mitjançant l'Acord GOV/248/2022, de 22 de novembre de 2022), «les cures han de regenerar quotidianament el benestar bio/psico/social/laboral dels i de les professionals i dels equips» que fan l'atenció i l'acompanyament a les víctimes.

Les cures dels i de les professionals són part de la responsabilitat institucional de les organitzacions i institucions de les quals depenen els recursos i serveis que fan intervenció davant situacions de violències.

**Estàndard:** *La diligència deguda implica també centrar-se en els drets i les necessitats dels treballadors i de les treballadores i professionals que intervenen directament en l'atenció i l'acompanyament als membres de la comunitat universitària que han patit una situació d'assetjament o violència. La cura i el benestar d'aquests equips reverteix de manera directa en la garantia de drets de les persones ateses.*

## 8.1 Obligacions de les universitats

Les universitats, en tant que institucions transmissores dels valors civils i socials que caracteritzen una societat democràtica, han de dur a terme accions específiques per cuidar els i les professionals, incloent-hi, com a mínim, les següents:

- Establir mesures de prevenció, detecció i reparació de la síndrome d'esgotament professional (*burnout*) i de l'estrès laboral. Cal subratllar que la millor prevenció d'aquestes situacions és una dotació adequada de recursos humans i materials de les unitats d'igualtat.
- Fer, de manera periòdica, estudis de clima i adopció de les mesures preventives i correctores necessàries en el marc de la prevenció de riscos laborals per aquests equips professionals.
- Vetllar pel treball en xarxa, coordinat i diligent entre els diferents òrgans de la universitat amb responsabilitat en l'aplicació del protocol.
- Crear mecanismes específics (prevenció, sanció, mesures per garantir la no-repetició) per abordar la violència de segon ordre que puguin patir els i les professionals o les persones que acompanyen i donen suport a les víctimes.
  - Aquesta forma de violència ha de ser considerada una infracció molt greu i donaria lloc a l'obertura d'un expedient disciplinari.
- Facilitar l'accés a formació professional contínua i adequada dels equips que intervenen en l'aplicació del protocol, ja que duen a terme tasques que requereixen alts nivells d'especialització, garantint la disponibilitat de temps en horari laboral i recursos perquè puguin accedir als nivells de formació que correspongui segons les seves funcions (bàsica o capacitadora, d'acord amb l'article 18 de la Llei 5/2008).

## 8.2 Obligacions del Govern de la Generalitat

Per la seva banda, la Direcció General per a l'Erradicació de les Violències Masclistes (DGEVM) del Departament d'Igualtat i Feminismes:

- Promourà espais de cura col·lectiva i d'autocura, de reflexió i de suport (jornades, seminaris, grups de debat...) per acompanyar els i les professionals de les unitats d'igualtat en el desenvolupament del seu rol i per compartir experiències i coneixement.

- Posarà a disposició dels i de les professionals de les unitats d'igualtat els serveis de suport de la xarxa especialitzada d'atenció i reparació integral (assessorament a els i les professionals en casos complexos, acompanyament psicològic i jurídic en cas de patir violència de segon ordre, etc.).
- Promourà la comunicació i interacció entre el personal de les unitats d'igualtat i altres òrgans que intervenen en l'aplicació del protocol i les persones integrants de la xarxa pública d'atenció i reparació, i vetllar per l'establiment de persones referents en els serveis amb l'objectiu de garantir un correcte seguiment dels casos.
- Facilitarà l'accés a la formació contínua i especialitzada de capacitació que organitzi dels i de les professionals de l'àmbit universitari que duguin a terme tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència, recuperació i reparació, en compliment de l'article 19 de la Llei 5/2008.

## **9. Mecanismes de coordinació interinstitucionals**

Les conductes d'assetjament o violència es poden donar en el marc d'activitats acadèmiques en què participen membres de les dues comunitats universitàries, en espais de treball compartits (per exemple, laboratoris o biblioteques), en competicions esportives i d'altres activitats interuniversitàries, en pràctiques externes, seminaris i congressos, o en espais lúdics o de festa organitzats per una de les parts signatàries (per exemple, la Festa Major d'una universitat), entre d'altres contextos. També es podrien produir entre un membre de la comunitat universitària i un membre d'un centre adscrit o fundació de la universitat, o un membre d'una universitat estrangera amb la qual es té un conveni d'intercanvi, entre altres potencials situacions. Per aquest motiu, cal establir diferents mecanismes de coordinació interinstitucional.

**Estàndard:** *Les universitats, de conformitat amb el principi de la diligència deguda, establiran mecanismes de coordinació interinstitucional adequats per garantir la protecció, l'acompanyament i la reparació de la víctima de la seva comunitat universitària quan la situació tingui relació amb l'activitat acadèmica, laboral o qualsevol altra activitat en què participi la universitat.*

### **9.1 Entre diferents universitats catalanes**

Les universitats catalanes establiran un procediment de coordinació, a partir d'un mecanisme interuniversitari, que permeti investigar i, si escau, sancionar les conductes d'assetjament sexual, violència masclista o LGBTI-fòbia que impliquin membres de la comunitat universitària de dues o més universitats.

Quan una conducta d'assetjament sexual, violència masclista o LGBTI-fòbia impliqui a membres de la comunitat universitària de dues o més universitats diferents, hi haurà

comunicació recíproca del cas entre els respectius serveis especialitzats en polítiques d'igualtat, per tal de poder activar el mecanisme de resposta oportú.

La institució que tingui coneixement, ja sigui a la qual pertanyi la persona afectada o l'agressora, serà la responsable de comunicar-ho a l'altre universitat per poder-se activar el protocol i altres normatives vigents. La universitat a la qual pertanyi la persona agressora haurà d'investigar els fets i, si escau, incoar un procediment disciplinari i executar les mesures correctores que es considerin pertinents. Si la persona agressora pertany a les dues institucions, activarà el mecanisme de resposta la institució a la qual pertanyi la persona afectada.

Quedarà garantida en tot cas la intervenció de la unitat d'igualtat o de l'òrgan equivalent de l'altra universitat per possibilitar una adequada assistència del seu personal i estudiantat.

La institució que dugui a terme la investigació comunicarà a l'altra institució les mesures adoptades a través dels respectius serveis especialitzats en polítiques d'igualtat.

## **9.2 Amb els centres adscrits o federats i fundacions de la universitat**

Els centres adscrits o institucions federades de les universitats, així com les seves fundacions, hauran de tenir un protocol específic contra les conductes recollides en aquest protocol. Aquest protocol haurà de ser coherent amb el protocol de la universitat a la qual està adscrit o vinculat, i en cap cas podrà ser més restrictiu que l'aprovat per la universitat ni que el present Protocol guia.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol entre un membre de la comunitat universitària i personal d'un centre adscrit o fundació de la universitat, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació.

La institució a la qual pertanyi la persona agressora serà la responsable d'activar el seu protocol, haurà d'investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Quedarà garantida en tot cas la intervenció de la unitat d'igualtat de la universitat o de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència de la persona afectada.

## **9.3 Amb els centres residencials o centres d'activitat física**

Les universitats que contractin serveis per a la seva comunitat universitària (com espais residencials o col·legis majors, centres d'activitat física, etc.) exigiran als òrgans responsables d'aquests centres que tinguin un protocol ajustat al marc legal vigent.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol entre un membre de la comunitat universitària i personal d'un centre residencial o centre d'activitat física, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el

respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació.

La institució a la qual pertanyi la persona agressora serà la responsable d'activar el seu protocol, haurà d'investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Quedarà garantida en tot cas la intervenció de la unitat d'igualtat de la universitat o de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència de la persona afectada.

#### **9.4 Amb les empreses externes proveïdores, col·laboradores o contractistes**

Les empreses externes d'obres i serveis contractades per la universitat han de comptar amb un protocol ajustat al marc legal vigent i també han de ser informades de l'existència del protocol de la universitat.

La universitat incorporarà una clàusula específica relativa a les conductes previstes en aquest protocol en als plecs de prescripcions tècniques dels contractes administratius.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol entre un membre de la comunitat universitària i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació.

La institució a la qual pertanyi la persona agressora serà la responsable d'activar el seu protocol, haurà d'investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Quedarà garantida en tot cas la intervenció de la unitat d'igualtat de la universitat o de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència de la persona afectada.

#### **9.5 Contractes de pràctiques**

La universitat incorporarà una clàusula específica relativa a les conductes previstes en aquest protocol en els convenis de pràctiques amb altres institucions o empreses.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol entre un membre de la comunitat universitària i personal de la institució o empresa on l'estudiant estigui fent les pràctiques, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació.

La institució a la qual pertanyi la persona agressora serà la responsable d'activar el seu protocol, haurà d'investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Quedarà garantida en tot cas la intervenció de la unitat d'igualtat de la universitat o de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència de la persona afectada.

### **9.6 Convenis de mobilitat i d'intercanvi amb altres universitats**

La universitat incorporarà una clàusula específica relativa a les conductes previstes en aquest protocol en els convenis de mobilitat i intercanvi amb altres universitats.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol entre un membre de la comunitat universitària i un membre de l'altra universitat, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació.

La institució a la qual pertanyi la persona agressora serà la responsable d'activar el seu protocol, haurà d'investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Quedarà garantida en tot cas la intervenció de la unitat d'igualtat de la universitat o de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència de la persona afectada.

## **10. Seguiment i avaluació dels protocols**

Cap protocol és un document immutable, sinó que arran de la seva implementació se'n poden detectar necessitats de millora que requereixin revisions o actualitzacions del text o la dedicació de recursos inicialment no previstos. A més, la diferent naturalesa jurídica de les universitats catalanes, així com la seva diferent titularitat, organització i modalitats de docència, comporta que cada protocol sigui conforme a les realitats de cadascuna de les universitats. En tot cas, l'avaluació de la seva implementació permet també assegurar que es compleixen els estàndards de la diligència deguda en el conjunt de les intervencions i identificar les potencials revictimitzacions o altres tipus de pràctiques no adequades que es puguin estar produint. És a dir, la finalitat del seguiment i de l'avaluació és la millora contínua i l'erradicació de qualsevol forma de violència institucional.

### **10.1 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol de la universitat**

Les universitats, mitjançant les unitats d'igualtat, hauran d'elaborar, amb caràcter anual, un informe de seguiment i d'avaluació del seu protocol (art. 4.bis de la Llei 17/2022 i art. 17.3 de la Llei 5/2008). Aquest document ha de servir per generar coneixement i per fer propostes de millora en les intervencions i en les normatives de la universitat, així com per detectar les necessitats de les víctimes o dels i de les professionals que caldria cobrir.

Aquest informe contindrà indicadors quantitius i qualitius que recullin, anonimitzadament i complint estrictament la normativa de protecció de dades de caràcter personal, totes les sol·licituds d'informació, denúncies, actuacions i resolucions realitzades. Tanmateix, s'identificaran els col·lectius de la persona afectada i de la persona agressora, així com el tipus de conducta que ha motivat la intervenció.

Aquests informes han de permetre valorar l'efectivitat en l'aplicació del protocol i identificar debilitats, com ara falles, omissions, males pràctiques, febleses, precarietat o insuficiència de recursos, així com les forteses, incloent-hi les bones pràctiques o l'eficàcia de les mesures de prevenció i de reparació adoptades.

Els informes elaborats seran públics, poden estar disponibles a la web de la unitat d'igualtat, i s'han de presentar als òrgans de govern de la universitat.

L'anàlisi de l'avaluació s'haurà de fer amb perspectiva de gènere. Aquests informes seran també sotmesos a les administracions competents de la Generalitat de Catalunya en política universitària i en polítiques d'igualtat de gènere, tal com preveu l'article 17.3 de la Llei 5/2008, és a dir, al Departament de Recerca i Universitats i al Departament d'Igualtat i Feminismes.

### **10.2 Indicadors comuns d'avaluació dels protocols de les universitats**

Atès que el marc normatiu i orientador en matèria de polítiques d'abordatge de les situacions de violència i d'assetjament comprèn totes les universitats de Catalunya,

l'establiment d'indicadors comuns permet, d'una banda, la sistematització de la recollida d'indicadors, tant quantitativus com qualitativus i, d'altra banda, comptar amb dades comparables i agregables en l'àmbit del sistema universitari de Catalunya.

La Comissió Dones i Ciència establirà la llista d'indicadors per redactar els informes anuals d'avaluació.

### **10.3 Participació de les persones afectades en l'avaluació del protocol de la universitat**

La participació de les persones afectades en l'avaluació del protocol de la universitat permet la millora contínua d'aquest instrument i, en conseqüència, repercuteix en la millora de les polítiques de prevenció i de reparació de la universitat.

Aquesta participació, i amb l'objectiu de no revictimitzar, s'haurà d'adequar al cas concret, de tal manera que en alguns supòsits s'haurà de fer mitjançant una entrevista verbal per part de la persona professional de la unitat d'igualtat que reculli la informació, i en altres supòsits les persones afectades podran respondre a una enquesta de qualitat de prestació de servei.

### **10.4 Els protocols i els processos d'avaluació, verificació i acreditació de les titulacions**

Erradicar els assetjaments i les violències descrits en aquest protocol, així com l'eliminació de tota discriminació vers les dones, inclosos els sostres de vidre i les segregacions vertical i horitzontal a les universitats, que també pateixen les persones LGBTI i altres col·lectius, no és només una qüestió de garantia dels drets humans, de justícia i d'equitat, sinó que ha d'integrar els estàndards de qualitat de les universitats.

Tal com estableixen les metodologies d'avaluació d'AQU Catalunya, les universitats han de vetllar per la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal en la docència universitària i, de manera específica, en el currículum de les titulacions, d'acord amb l'article 28 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix, d'acord amb l'article 17 de la Llei 5/2008, del 21 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificat per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, han d'incloure continguts formatius específics en matèria de violència masclista en la proposta curricular de les titulacions de grau i màster, especialment en les titulacions que poden tenir més impacte en el compliment de l'esmentada llei. En la mateixa línia, l'article 32.1 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, estableix que en les activitats d'avaluació, verificació i acreditació de plans d'estudis de títols universitaris s'ha de tenir en compte la introducció de continguts per prevenir, detectar, intervenir i donar suport a les víctimes de violències sexuals.

Adicionalment a la incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudis, tant pel que fa a continguts formatius com a les activitats, metodologies docents i sistemes d'avaluació, les guies metodològiques també insten les institucions universitàries i llurs



titulacions, a incorporar informació sobre els mecanismes d'accés i admissió d'estudiants, que han de garantir la igualtat d'oportunitats, la qualitat de la informació pública, desagregada per sexes i sense biaixos, i altres mesures i polítiques de caràcter institucional, com la disposició de protocols i plans d'igualtat, que contribueixin a implementar mesures en favor de la igualtat efectiva entre dones i homes. El conjunt d'estàndards i criteris que seran avaluats en els processos d'avaluació duts a terme per AQU Catalunya queden reflectits en les diferents guies metodologies: [Guia per a l'elaboració, verificació, modificació de titulacions universitàries de grau i màster](#), [Guia per a l'acreditació de titulacions universitàries de grau i màster](#) i [Guia per a l'acreditació institucional de centres universitaris](#).

Finalment, AQU Catalunya va elaborar el [Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària \(2018\)](#), en col·laboració amb la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC), amb l'objectiu d'establir pautes i recomanacions per facilitar la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en la docència de totes les àrees de coneixement. L'absència dels continguts en matèria d'igualtat de gènere i de prevenció i erradicació de les violències sexuals sense justificació apropiada pot donar lloc a un informe desfavorable motivat del corresponent òrgan de verificació o avaluació.

**ANNEX. Pautes per a la redacció de l'informe anual amb els indicadors de seguiment i d'avaluació del protocol de la universitat**

Cada universitat farà arribar al Departament d'Igualtat i Feminismes i al Departament de Recerca i Universitats l'informe d'avaluació del protocol anualment, per tal d'elaborar un informe conjunt per al Sistema Universitari de Catalunya.

Les unitats d'igualtat elaboraran l'informe i la resta d'òrgans amb competències i responsabilitats en l'aplicació del protocol col·laboraran en la recollida de la informació quan els ho sol·liciti la unitat d'igualtat.

En el marc de la Comissió Dones i Ciències s'establirà el model d'informe anual amb els preceptius indicadors de seguiment i d'avaluació.