



UNIVERSITAT
RAMON LLULL

Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la Universitat Ramon Llull

CONTROL DE CANVIS

Versió	Data	Òrgan / Comissió	Modificació / Observacions
Protocol aprovat 1_06_12	01.06.2012	Junta de Govern URL	Aprovació del Protocol
2020_02_JG_Protocolcontraassetjamentsexual	02.02.2020	Junta de Govern URL	Modificació del Protocol
PR_ASSETJAMENT_2024_URL	13.06.2024	Junta de Govern URL	Actualització del Protocol

Preàmbul	3
1. Compromisos institucionals	4
2. Objectius	5
3. Àmbits d'aplicació	5
4. Definicions de situacions i conductes.....	7
5. Drets, obligacions i responsabilitats dels membres de la comunitat universitària .	9
6. Activació del Protocol: procediment d'actuació	10
6.1. Principis i garanties d'actuació	10
6.2. Drets de les persones implicades	12
6.3. La persona denunciant	12
6.4. La presentació d'una queixa o denúncia.....	13
6.5. Informació i assessorament.....	13
6.6. La investigació.....	14
6.7. Resolució del rector o rectora.....	16
6.8. Mesures provisionals.....	16
6.9. Mesures d'acompanyament i de reparació	16
7. Òrgans i unitats responsables en el Protocol	17
8. Polítiques i mesures de prevenció	17
9. Seguiment i revisió del Protocol.....	18
10. Entrada en vigor	19
Annex I. Model de queixa / denúncia	20
Annex II. Principis legals generals en la incoació d'un expedient disciplinari	21

Preàmbul

La Universitat Ramon Llull (URL), en compliment de la normativa vigent i en consonància amb el seu ferm compromís amb la igualtat de gènere, explícit en les Normes d'organització i funcionament de la Universitat i en el seu Pla d'Igualtat de Gènere, procedeix a l'actualització del *Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la Universitat Ramon Llull*.

En concret, la revisió del present Protocol se situa en un context legal que en els darrers anys ha posat una atenció especial en la importància de disposar d'eines i mecanismes per assolir la plena igualtat entre dones i homes i per erradicar qualsevol forma de violència masclista, sigui física, psicològica o sexual. També, ens els darrers anys s'han desplegat lleis de garantia de la llibertat sexual i per a la igualtat real i efectiva de les persones trans, i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Des del punt de vista normatiu, en l'actualització d'aquest Protocol s'ha tingut en compte el marc legal més recent; la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació; la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació; la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària; la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

A més, s'ha mantingut allò establert en lleis anteriors, com són la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes; la Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes; el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

A banda del marc legal, s'ha tingut com a document de referència el *Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere*, elaborat l'any 2022 pel Departament d'Igualtat i Feminismes, i pel Departament de Recerca i Universitats.

En aquesta línia, la URL ha revisat el seu Protocol contra l'assetjament i hi ha incorporat algunes modificacions de gran rellevància que comporten un canvi de paradigma:

- Es posa a les **víctimes en el centre del Protocol** i s'incorporen conceptes com violència institucional, violència de segon ordre, revictimització, diligència deguda, reparació.

- **S'amplia l'àmbit d'aplicació material del Protocol:** s'amplia la cobertura als assetjaments que puguin patir persones trans i persones LGBTI.

Per tal que el protocol sigui una eina efectiva, cal la implicació del conjunt de la comunitat universitària. Per aquest motiu, tal com es recull en diversos apartats del document, s'ha posat un èmfasi especial en la seva difusió i comunicació entre el personal i l'estudiantat de la Universitat, ja sigui a través d'accions formatives com sensibilitzadores.

A més, el Protocol ha estat consensuat amb la Comissió d'Igualtat de Gènere de la Universitat Ramon Llull, integrada per representants de totes les institucions de la Universitat.

D'acord amb el marc legal vigent en aquesta matèria, totes les institucions federades de la URL i el seu centre adscrit, en tant que fundacions, tenen l'obligació de tenir els seus propis protocols d'actuació. Així doncs, aquest és el protocol d'actuació de la Universitat Ramon Llull Fundació que recull tota la normativa vigent, inspira i esdevé un protocol marc amb funció contextualitzadora i de suport per a les seves institucions federades i centre adscrit.

A continuació, doncs, es presenta el resultat de l'actualització i revisió del Protocol aprovat l'any 2020, amb l'objectiu que sigui un document útil i pràctic en la prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la URL.

1. Compromisos institucionals

La URL té l'obligació i la responsabilitat de garantir que el conjunt de la comunitat universitària es pugui desenvolupar en un entorn de treball i acadèmic segur, lliure i respectuós. En aquest sentit, la URL fa explícit el seu compromís amb la igualtat efectiva entre dones i homes i manifesta la seva tolerància zero cap a tots els comportaments o situacions d'assetjament i violència masclista.

La URL es manifesta rotundament en contra de tota conducta o actitud discriminatòria, abusiva o ofensiva contra les persones per motius de gènere, i d'acord amb la Llei de convivència universitària i les pròpies Normes de convivència de la URL, es compromet a vetllar per aconseguir que la comunitat universitària pugui desenvolupar-se i relacionar-se en uns espais segurs i lliures de situacions d'assetjament i violència, garantint els principis de dignitat i llibertat, així com també vetllant per la seva salut i benestar.

La URL es compromet a vetllar per la igualtat de tracte entre dones i homes, principi que suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

La URL es compromet a fer regularment accions de sensibilització, enteses com a conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

Així mateix, la URL es compromet a promoure una cultura de prevenció, a través d'accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne així la normalització, i accions orientades a sensibilitzar la ciutadania, , en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

La Universitat també es compromet a denunciar i investigar les conductes objecte d'aquest Protocol i a acompanyar i assessorar les víctimes.

2. Objectius

El present Protocol dona resposta a tres objectius:

2.1 Actuar com a eina de prevenció de conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i de violència masclista, mitjançant la informació i la sensibilització de la comunitat universitària de la URL.

2.2 Proporcionar els mecanismes i les pautes d'actuació en cas de detecció de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere i vetllar perquè la seva resolució es dugui a terme garantint la protecció de la dignitat de les persones afectades, la confidencialitat i el compliment dels terminis establerts en els procediments.

2.3 Establir mesures de suport, acompanyament i reparació a les persones afectades.

3. Àmbits d'aplicació

A continuació es detallen els diferents àmbits d'aplicació d'aquest Protocol: 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).

La concreció d'aquests aspectes és de gran rellevància perquè defineixen el marc d'actuació, és a dir, permeten definir la cobertura que ofereix el Protocol.

➤ **Àmbit d'aplicació objectiu**

El Protocol s'aplica **a tota conducta** d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'expressió de gènere o d'orientació sexual, , que sigui expressada verbalment, físicament i/o virtualment (correu electrònic, xarxes socials, missatges SMS, *whatsapps*, etc.).

➤ **Àmbit d'aplicació subjectiu**

Aquest Protocol és d'aplicació **a tota la comunitat** universitària de la URL, és a dir, estudiants, personal treballador i personal sense vincle contractual.

Pel que fa a l'estudiantat, el Protocol s'aplica a:

- Tot l'estudiantat de la URL, en qualsevol dels estudis que estigui matriculat.
- L'estudiantat que realitzi un programa de pràctiques o una estada a la URL en el marc d'un programa de mobilitat.

Pel que fa al personal treballador, el Protocol s'aplica a:

- Personal docent i investigador (PDI), amb independència del tipus de vinculació laboral amb la URL.
- Personal tècnic de gestió i d'administració i serveis (PTGAS), amb independència del tipus de vinculació laboral amb la URL.
- Persones amb vincle professional o de col·laboració puntual amb la URL.

Pel que fa a persones sense relació contractual amb la URL però que s'hi relacionen per raó de la seva feina:

- Personal convidat a la participació d'actes o activitats puntuals de la Universitat.
- Personal d'empreses externes que prestin serveis a la URL (en aquest cas, la URL haurà d'informar del cas a l'empresa en qüestió), etc.
- Professionals de l'entorn de pràctiques.

➤ **Àmbit d'aplicació territorial**

El Protocol és d'aplicació a les conductes d'assetjament que es produeixin:

- Als espais de la URL (instal·lacions universitàries, campus, etc.). A efectes d'aplicació d'aquest Protocol, formen part dels espais de la URL tant els espais on s'ubiquen els Serveis Generals del Rectorat com els espais de les institucions i centres adscrits. Cal tenir en compte, però, que si les institucions federades disposen de protocol propi, el protocol d'aplicació serà el propi de la institució.
- Fora dels espais de la Universitat quan la conducta es doni en el marc d'un servei o d'una activitat professional o acadèmica organitzada per la URL o organitzada per tercers (jornades, congressos, viatges i mobilitat, pràctiques, competicions esportives, participació en actes externs...) o quan la conducta es doni en els trajectes d'anada i tornada a la URL.

➤ **Àmbit d'aplicació temporal**

Pel que fa a la temporalitat, aquest Protocol serà aplicable mentre les persones afectades tinguin vinculació amb la URL (formin part de l'àmbit d'aplicació objectiu), amb independència de si la seva vinculació amb la URL és permanent, regular o esporàdica. També serà aplicable si els fets no han prescrit segons la legislació vigent, encara que la vinculació amb la URL de les persones afectades hagi finalitzat (fi de contracte, fi dels estudis, etc.).

4. Definicions de situacions i conductes

Partint de les conductes definides en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, aquest Protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les següents formes de violència masclista i LGBTI-fòbica:

- **Violència masclista:** 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.
- **Violència LGBTI-fòbica:** tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Respecte a la violència masclista, aquesta es pot exercir de manera puntual o de manera reiterada d'alguna de les formes següents:

- **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'amenaques, 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.
- **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.

Dins l'àmbit acadèmic i laboral, es poden donar els següents tipus d'assetjament:

- **Assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe. Els següents exemples il·lustren alguns dels comportaments que es consideren d'assetjament per raó de sexe:
 - Tenir actituds condescendents o paternalistes.
 - Dir insults basats en el sexe.
 - Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
 - Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
 - Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
 - Utilitzar humor sexista.
 - Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- **Assetjament sexual:** consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn



intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Els següents exemples il·lustren alguns dels comportaments que es consideren d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual d'una persona.
 - Fer comentaris o bromes sexuals ofensives.
 - Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
 - Insistir per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
 - Fer mirades lascives al cos i fer gestos obscens.
 - Fer demandes de favors sexuals.
 - Fer apropaments físics excessius i imposar el contacte físic no sol·licitat.
 - Provocar quedar-se a soles innecessàriament amb un persona.
 - Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions (xantatge sexual).
- Assetjament per raó de l'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'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 psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Els diferents tipus d'assetjament definits es poden donar de manera puntual o sistemàtica i poden ser de tipus horitzontal (entre companys/es), vertical descendent (d'un comandament a un subordinat/da, d'un professor/a a un estudiant..) o vertical ascendent (d'un subordinat/da a un comandament, d'un estudiant a un professor/a...). Tot i que el més habitual, per la situació de desigualtat existent, és que siguin les dones qui pateixin aquest tipus de violències, cal indicar que l'assetjament pot afectar dones i homes i no necessàriament s'ha de produir entre persones de diferent sexe.

Així mateix, es pot donar la situació que es pateixi violència de segon ordre, que consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercida contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.

5. Drets, obligacions i responsabilitats dels membres de la comunitat universitària

La comunitat universitària de la URL (PDI, PTGAS i estudiantat) té el dret a treballar i a estudiar en un entorn saludable i lliure de discriminació i d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere.

Igualment, d'acord amb l'article 4 de les Normes de convivència de la URL, correspon a tots els col·lectius que integren la comunitat universitària de la URL prevenir els conflictes i crear un ambient de respecte, tolerància i de preservació de la igualtat.

Aquest deure s'estén també a qualsevol altra persona o entitat que participi en l'activitat de la Universitat.

En conseqüència, es desprenen les següents obligacions per a tots els membres de la comunitat universitària:

- Obligació a tractar els altres amb respecte i vetllar pel manteniment de la bona convivència.
- Obligació a comunicar, seguint els procediments establerts i sempre amb discreció i confidencialitat, les situacions d'assetjament de les quals tinguin coneixement.
- Obligació a col·laborar en els processos d'investigació sempre que se sol·liciti la seva participació.
- Les persones amb personal a càrrec tenen l'obligació de tractar tothom amb respecte i educació i rebutjar explícitament, amb contundència i, si cal, de manera pública, tot comportament contrari a la llibertat, dignitat i integritat de les persones treballadores o estudiants que es doni en l'àmbit de la universitat.

6. Activació del Protocol: procediment d'actuació

6.1. Principis i garanties d'actuació

Amb la finalitat de proporcionar la confiança necessària a la comunitat universitària, les persones i òrgans que intervenen quan s'activa el present Protocol, i d'acord amb el *Protocol-guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere* (en endavant, Protocol-guia), s'han de regir pels següents principis generals:

- **Diligència deguda:** tot el procediment s'haurà de tramitar amb la màxima celeritat possible sense demores indegudes, incloent l'adopció de mesures provisionals/cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, garantint la no-repetició i la no revictimització.
- **Enfocament de gènere:** inclou la comprensió dels estereotips i les relacions de gènere, les seves arrels i llurs conseqüències en l'aplicació i l'avaluació de l'impacte de les disposicions previstes en el marc legal vigent i en aquest Protocol. Aquest enfocament de gènere, a més, incorporarà una perspectiva interseccional per assegurar els drets de les persones que pateixen altres formes múltiples de discriminació o desigualtat estructural (persones racialitzades, persones amb discapacitat, etc.).
- **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.

- **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 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 a les persones afectades.
- **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.
- **Prevenició 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, així 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 a que les possibles víctimes puguin detectar aquest tipus de violència. La Unitat d'Igualtat haurà de fer seguiment tant de la persona que denunciï o ho comuniqui, testimonis i de les persones que donin suport a les víctimes per detectar si es produeix un cas de violència de segon ordre.
- **Voluntarietat en l'activació del protocol i/o accés al sistema penal**: respecte al principi d'autonomia de la persona denunciant.
- **Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació**: predisposició al treball cooperatiu per a la integració de totes les perspectives i actuacions en una estratègia comuna.
- **Principi d'especialització**: de conformitat amb l'article 17.3 de la Llei 5/2008, de 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.
- **Confidencialitat durant tot el procediment**: que s'estén a la documentació que en forma part, i a totes les persones que intervinguin en el procediment.
 - 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. Es tindrà en compte la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

- 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.

6.2. Drets de les persones implicades

A continuació es recullen els drets tant de les persones denunciants com de les persones denunciades en l'activació del Protocol:

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.
- Ser informada al llarg de totes les fases dels procediments.
- 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.
- Rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament.

Drets de la persona o persones denunciades

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

6.3. La persona denunciant

Els procediments del Protocol de la URL poden ser activats tant per la persona que pateix l'assetjament com per qualsevol membre de la comunitat universitària que tingui coneixement directe o indirecte de la situació d'assetjament.

En cas que qui presenti la queixa o la denúncia no sigui la persona afectada, caldrà comptar amb el seu consentiment per posar en marxa els procediments.

És imprescindible que la persona que vol iniciar un procediment de queixa o denúncia, ja sigui víctima o persona coneixedora de la situació d'assetjament, pugui rebre l'assessorament i acompanyament necessari que li permeti acollir-se i iniciar el procediment més adequat. La queixa o denúncia es presentarà d'acord amb el model

normalitzat de queixa o denúncia de l'Annex I. Caldrà 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.

6.4. La presentació d'una queixa o denúncia

Tenint en compte la naturalesa federal de la URL, i que cada centre disposa del seu propi Protocol, caldrà que aquella persona que vulgui interposar una queixa o denúncia, identifiqui si l'ha de presentar en un centre d'una institució federada de la URL, al centre adscrit, o als Serveis Generals del Rectorat de la Universitat, en funció de les següents circumstàncies:

- A. Si la persona que pateix una situació d'assetjament és personal o estudiant d'un centre de la URL, s'ha d'adreçar a la persona o unitat de referència del centre.
- B. Si la persona que pateix una situació d'assetjament, sigui personal treballador o estudiant, pertany als Serveis Generals del Rectorat, s'ha d'acollir al protocol de la URL.
- C. Si la persona que pateix una situació d'assetjament és un estudiant de mobilitat que realitza una estada a la URL, seguirà el mateix circuit que qualsevol estudiant de la URL (punt A). En aquests casos, el centre es posarà en contacte amb la universitat d'origen per informar-la i treballar, si s'escau, de manera conjunta i col·laborativa en la resolució del cas.

En cas que la queixa o denúncia es presenti a la Unitat d'Igualtat dels Serveis Generals del Rectorat, es pot fer telefònicament (936.022.200), a través del correu electrònic UI@rektorat.url.edu o presencialment (carrer Claravall, 1-3. 08022 Barcelona).

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 davant la Unitat d'Igualtat. En cap cas es podrà admetre a tràmit una denúncia anònima.

6.5. Informació i assessorament

D'acord amb el Protocol-Guia, l'assessorament proporcionat a les persones haurà de ser integral, immediat, especialitzat, objectiu i lliure de revictimització. 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.

La persona responsable tècnica de la Unitat d'Igualtat (UI), té les funcions següents:

- Informar i assessorar la persona afectada per ajudar-la a identificar si la situació que pateix és objecte del Protocol.
- Informar de les diferents passes que implica l'activació del Protocol i dels respectius diferents terminis establerts.

- Exposar les vies internes de resolució i donar suport en l'elecció de la més adequada segons el cas comunicat.
- Informar dels drets, obligacions i responsabilitats.
- Entrevistar la persona afectada amb la finalitat de recollir evidències de la situació denunciada.
- Elaborar un informe preliminar que inclogui una valoració sobre la denúncia i una proposta de mesures provisionals i correctores, si escau.

La persona responsable tècnica de la UI ha de disposar de la informació i formació necessària per realitzar un correcte suport i té l'obligació d'actuar amb total confidencialitat i amb la màxima celeritat possible.

6.6. La investigació

D'acord amb l'article anterior, la persona responsable tècnica de la UI disposarà de 14 dies per realitzar una primera verificació dels fets denunciats, comprovar que la denúncia s'ajusta a l'objecte del Protocol i recollir la informació imprescindible per elaborar un informe tècnic preliminar. Aquest informe serà elevat al director o directora de la UI .

Si la denúncia no s'ajusta a l'objecte del Protocol, no s'admetrà a tràmit i es derivarà a la unitat que correspongui.

Si es considera que hi ha un cas objecte del Protocol, la persona responsable tècnica de la UI informará al director o directora de la UI perquè ho elevi al rector o rectora i es convoqui la Comissió d'Investigació. Entre la presentació de la denúncia i la convocatòria de la Comissió el termini no ha de ser superior a 14 dies laborables.

La Comissió vetllarà per seguir el procediment establert dins els terminis establerts i per recollir i custodiar tota la documentació generada.

Si algun membre d'aquesta Comissió és part afectada o té alguna relació amb una de les parts implicades en una queixa o denúncia, es produeix un conflicte d'interessos que ha de comunicar i abstenir-se de participar en la investigació.

La Comissió investigarà els fets denunciats a partir de les següents accions:

1. Analitzar la denúncia i la documentació associada al cas a partir de l'informe preliminar elaborat per la persona responsable tècnica de la UI.
2. Contactar amb la persona denunciada i informar-la de la denúncia.
3. Citar i prendre declaració de totes les persones implicades en el cas denunciat:
 - a. La persona denunciant, si es considera que es podria ampliar la informació recollida en el informe preliminar, tot evitant la revictimització.

- b. La persona denunciada, tot respectant el dret d'audiència de les persones denunciades.
 - c. Els possibles testimonis, els quals estan obligats a col·laborar aportant-hi tota la informació que la Comissió els sol·liciti.
4. Realitzar qualsevol altra actuació, com pot ser consultar amb persones expertes, demanar dictàmens pericials, etc., que ajudin a aclarir els fets i a evitar la revictimització de la persona denunciant.
 5. Valorar si s'han de prendre mesures provisionals durant el procés d'investigació com, per exemple, evitar els contactes entre la persona que denuncia i la persona presumptament assetjadora.
 6. Elaborar un informe escrit exhaustiu, que s'elevàrà al rector en tots els casos que contingui, com a mínim, els següents aspectes:
 - Identificació de les parts implicades i dels membres de la Comissió d'Investigació.
 - Recull dels antecedents del cas i de la síntesi dels fets (denúncia, proves, testimonis, etc.).
 - Proposició de la resolució del cas:
 - o Si s'ha provat l'existència d'una situació d'assetjament, es proposarà la incoació d'un expedient disciplinari d'acord amb els principis recollits a l'Annex II, així com la proposta d'aplicar mesures provisionals correctores i protectores (ex: canvi d'horaris, reorganització d'espais de treball, canvi de grup-classe en el cas d'alumnat, etc.).
 - o Si no s'ha pogut provar l'existència d'una situació d'assetjament, es proposarà l'arxiu de la denúncia. No obstant això, es proposarà aplicar mesures preventives.
 - o Si es considera que en els fets denunciats hi ha indicis de delictes, es proposarà que el secretari o secretària general traslladi els fets al Ministeri Fiscal.
 - o Si hi ha evidències de falsedat de la denúncia, es proposarà la incoació d'un expedient disciplinari a la persona denunciant.

La Comissió d'Investigació realitzarà la investigació i l'elaboració de l'informe per al rector en un termini d'un mes des de l'inici de la investigació. Amb posterioritat, el director o directora de la UI, remetrà al rector o rectora l'informe elaborat per la Comissió d'Investigació.

Tota la documentació generada durant tot el procediment serà arxivada i custodiada per la Unitat d'Igualtat i/o pel Gabinet jurídic de la URL, seguint la normativa vigent en protecció de dades.

6.7. Resolució del rector o rectora

El rector o rectora dictarà resolució sobre el cas i les mesures a adoptar en el termini de 10 dies hàbils des de la recepció de l'informe de la Comissió d'Investigació i traslladarà la resolució a les parts implicades, a la Comissió i a la Unitat d'igualtat.

D'acord amb el punt anterior, la resolució pot concloure, d'acord amb la proposta formulada per la Comissió d'Investigació, de les següents maneres:

- L'arxiu de la queixa o denúncia.
- La incoació d'un expedient disciplinari.
- L'adopció de mesures provisionals.

6.8. Mesures provisionals

Les mesures provisionals són aquelles que pretenen garantir la protecció de la víctima i evitar la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament, discriminació o violència.

Alguns exemples de mesures provisionals en l'àmbit laboral són: el canvi de torn, la prohibició d'acostament o comunicació, la restricció d'accés a dades, espais, etc. En l'àmbit acadèmic podrien ser mesures com el canvi de torn, de grup classe, reassignació de tutor, etc.

En cas que el rector o rectora decideixi incoar un expedient disciplinari, s'haurà de pronunciar sobre les mesures provisionals acordades per la Comissió d'Investigació. Haurà de confirmar, modificar i/o aixecar les mesures provisionals en el termini de 15 dies des de l'adopció.

Si l'acord d'incoació no conté un pronunciament exprés sobre les mesures provisionals o si no s'inicia l'expedient disciplinari en el termini de 15 dies des que van ser acordades, les mesures provisionals deixaran de produir efectes. D'altra banda, aquestes perdran el seu efecte quan s'hagi dictat una sanció disciplinària i aquesta produeixi efectes jurídics.

6.9. Mesures d'acompanyament i de reparació

Les mesures d'acompanyament són mesures preventives i/o correctives que es poden acordar independentment de si s'incoa o no un expedient disciplinari. En seria un exemple: canviar un o una estudiant de grup o fer adaptacions docents aplicables al cas.

Sempre que es pugui, la Universitat facilitarà la derivació a la xarxa pública d'atenció i reparació.

7. Òrgans i unitats responsables en el Protocol

Els òrgans i les unitats responsables de fer efectiu el contingut previst en aquest Protocol, segons les seves competències, són els següents:

- Rector o rectora: és l'òrgan competent per incoar i resoldre tots aquells procediments, iniciats a través d'aquest Protocol, que corresponguin a fi d'investigar conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i violència masclista i, si escau, determinar-ne, amb posterioritat, la responsabilitat disciplinària corresponent.
- Secretari o secretària general: ha de donar trasllat dels fets al Ministeri Fiscal quan la conducta pugui constituir un delict.
- Unitat d'Igualtat (UI) de la URL: acull, acompanya i dona suport en l'activació del Protocol. La Unitat ha d'elaborar un informe anual sobre les denúncies presentades i les mesures adoptades (de prevenció, de suport i acompanyament i del procediment d'actuació) que s'ha de presentar als òrgans de govern de la Universitat i al Consell Interuniversitari de Catalunya.
- Comissió d'Investigació: òrgan col·legiat de caràcter estable que exerceix les funcions descrites en el present Protocol, integrada per les persones següents:
 - El director o directora de la Unitat d'Igualtat o persona a qui delegui.
 - La persona responsable tècnica de la Unitat d'Igualtat.
 - La persona responsable del Gabinet Jurídic de la URL o persona en qui delegui.
 - El gerent o gerenta o persona en qui delegui.
 - Si s'escau, una persona assessora externa especialista en violència de gènere i assetjament.

8. Polítiques i mesures de prevenció

La política de prevenció respon a la necessitat de sensibilitzar i formar per tal que no es produeixin aquestes conductes. A més, s'ha d'anar avaluant com s'activa el Protocol per tal d'anar-hi introduint mesures correctores. La política de prevenció és la millor eina per evitar les situacions de discriminació i assetjaments.

Les accions preventives que es preveuen en aquest Protocol són les següents:

- **Difusió i accessibilitat del protocol:** és imprescindible comptar amb un pla o estratègia de comunicació que permeti que el Protocol sigui conegut i accessible

per al conjunt de la comunitat universitària. En aquest sentit, caldrà comptar amb eines com la pàgina web de la URL; el correu electrònic, la intranet o altres plataformes de comunicació internes; el Consell d'Estudiants i els seus propis mecanismes de comunicació i de treball, o la representació legal dels treballadors i els seus propis mecanismes de comunicació. Es considera bàsic i imprescindible que el Protocol es difongui entre la comunitat universitària perquè tots els seus membres disposin de la informació necessària en cas que es trobin, directament o indirectament, en una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere.

- **Realització d'accions concretes de sensibilització com són l'organització de** campanyes específiques i puntuals, l'elaboració de material divulgatiu (vídeos, cartellera, *flyers*, etc.), i l'organització de xerrades o jornades específiques adreçades a la comunitat universitària o a col·lectius concrets.
- **Programació, entre d'altres, d'oferta formativa** dirigida a tota la comunitat universitària en matèria d'igualtat de gènere i específicament sobre violència masclista.
- **Elaboració d'un registre intern**, a través de la Unitat d'Igualtat, de les actuacions relacionades amb l'activació del Protocol. El format d'aquest registre es concretarà en un fitxer de dades protegit que reculli el nombre de queixes, denúncies, resolucions, tipologia de persones que han activat el protocol (PTGAS, PDI, estudiants), i els altres elements que es considerin rellevants a nivell de sistema universitari en el marc de la Comissió Dones i Ciència del CIC. Aquesta informació serà la font per a l'elaboració d'informes de seguiment i avaluació del Protocol.
- **Creació d'entorns relacionals que permetin entendre la igualtat des del respecte.** Determinades formes de comunicació i de relació poden afavorir les condicions perquè apareguin situacions discriminatòries o d'assetjament.

9. Seguiment i revisió del Protocol

El Protocol s'ha elaborat amb la voluntat de ser una eina pràctica i efectiva en la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la URL.

L'aplicació del Protocol comporta:

1. Planificar les accions i els procediments.
2. Actuar segons s'ha planificat.
3. Avaluar i realitzar el seguiment del Protocol.
4. Actuar de nou incorporant els canvis i les millores resultat de l'avaluació i, per tant, modificant la planificació inicial quan sigui necessari.

En aquest sentit, el Protocol es concep com una eina flexible que ha de tenir la capacitat d'adaptar-se i actualitzar-se sempre que es consideri necessari i amb una avaluació imprescindible cada vegada que el Protocol s'hagi activat.

La Unitat d'Igualtat és l'òrgan tècnic encarregat de fer el seguiment i proposar la revisió i actualització del Protocol, comptant amb el suport de les persones de referència i/o altres agents que hagin participat o tinguin responsabilitats en el seu desplegament, així com amb els membres de la Comissió d'Igualtat de la URL. Cal recordar que el Protocol està integrat dins del Pla d'Igualtat de Gènere de la URL, de manera que la seva revisió, avaluació i actualització sempre ha d'estar present com una de les accions planificades, implementades i avaluades en el marc d'aquest Pla.

L'actualització del Protocol, per tant, es durà a terme sempre que es consideri necessari arran d'una activació o bé sempre que la legislació o normativa vigent, tant interna com externa a la URL, ho requereixi. En funció de l'abast de la modificació, es valorarà si el document ha de passar per una nova aprovació o no. En qualsevol cas, si es produeix una modificació del Protocol, caldrà indicar la data de revisió del document i fer-la constar a la portada perquè en tot moment se sàpiga quina és l'última actualització. També caldrà realitzar un treball de difusió i substitució per assegurar que el Protocol accessible des dels diferents mitjans (web, intranet, correu electrònic...) és la versió vigent.

10. Entrada en vigor

Aquesta actualització del Protocol entra en vigor l'endemà de la seva aprovació per part de la Junta de Govern de la Universitat Ramon Llull.

Annex I. Model de queixa / denúncia

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

DNI / NIE/ Passaport:

Correu electrònic:

Telèfon de contacte:

Col·lectiu:

- Personal docent i investigador (especificar centre/facultat, departament, unitat...)
- Personal tècnic, de gestió, d'administració i serveis (especificar centre/facultat, departament, unitat o servei)
- Estudiantat (especificar titulació i centre/facultat)
- Altres (especificar)

Descripció dels fets succeïts

Dades identificatives de les persones implicades:

Nom i cognoms:

Càrrec o vinculació amb la URL:

Dades de contacte (si es coneixen):

Lloc i data on es produeixen els fets:

Data o dates on es produeixen els fets:

Explicació dels fets:

Testimonis:

Aportació de proves (correus-e, captures de pantalla, gravacions, etc.):

Jo, _____ amb DNI/Passaport _____ presento aquesta denúncia i atorgo el meu consentiment per a l'activació del *Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere de la Universitat Ramon Llull*.

Barcelona, __ de _____ de 202__

Signatura

Annex II. Principis legals generals en la incoació d'un expedient disciplinari

La potestat disciplinària, en cas d'incoació d'un expedient disciplinari, s'exercirà de conformitat amb les següents principis legals:

- **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.
- **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 amb la comissió de les mateixes.
- **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 a l'estudiantat universitari establert a la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària (articles 11 i 17), les conductes previstes en aquest Protocol tindran la consideració de falta molt greu, tenint 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.
 - En cas que la persona presumptament responsable sigui una persona treballadora (PDI o PTGAS), es regularà pel que disposin la normativa i convenis de referència.
- **Principi de garantia del procediment:** el procediment haurà d'establir la separació deguda entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-les a òrgans diferents.