



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**

Aprovat per la Junta de Govern de la Universitat

Barcelona, 20 de febrer de 2020

Índex

1. Presentació	- 3 -
2. Objectius	- 4 -
3. Àmbits d'aplicació.....	- 4 -
3.1. Àmbit d'aplicació personal	- 4 -
3.2. Àmbit d'aplicació material	- 5 -
3.3. Àmbit d'aplicació temporal i territorial.	- 5 -
4. Definicions.....	- 6 -
5. Principis i garanties	- 9 -
6. Drets, obligacions i responsabilitats.....	- 10 -
6.1. Per part de la URL (direcció)	- 10 -
6.2. Per part de la comunitat universitària.....	- 10 -
6.3. Per part de la representació de treballadors i d'estudiants.....	- 11 -
7. Accions preventives.....	- 11 -
8. Procediments interns d'intervenció	- 12 -
8.1. Fase 0: Comunicació i assessorament.	- 13 -
8.2. Procediment informal: la queixa.....	- 13 -
8.3. Procediment formal: la denúncia interna.....	- 15 -
8.4. Indicacions pràctiques (establiment dels circuits)	- 17 -
9. Seguiment i avaluació del protocol	- 18 -
10. Informació i difusió del protocol	- 19 -
Annex.....	- 20 -
I. Marc legal i normatiu	- 20 -
II. Model de denúncia interna	- 24 -

1. Presentació

La Universitat Ramon Llull (URL), en compliment de la legislació i la normativa vigent i en consonància amb el seu ferm compromís amb la igualtat de gènere, explícit en els seus Estatuts i en el seu *Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes*, presenta l'actualització del seu *Protocol de prevenció i actuació per combatre la violència de gènere*¹.

La revisió del protocol se situa en un context legal² 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 masclista³, sigui física, psicològica o sexual. La URL es manifesta rotundament en contra de tota conducta o actitud discriminatòria, abusiva o ofensiva i 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. En aquesta línia, la URL ha revisat el seu protocol contra l'assetjament i hi ha incorporat dues modificacions de gran rellevància:

- **L'ampliació del seu àmbit d'aplicació personal:** fins al moment, el protocol era aplicable únicament al personal treballador. Amb aquesta actualització, s'amplia l'àmbit d'aplicació personal per donar protecció a tota la comunitat universitària, és a dir, es fa extensiu també al col·lectiu de l'estudiantat.
- **L'ampliació del seu àmbit d'aplicació material:** a més de l'assetjament sexual i per raó de sexe que ja es recollia en l'anterior protocol, la revisió del document ha incorporat la protecció explícita contra l'assetjament per raó d'orientació sexual i d'expressió de gènere. Aquest canvi ha motivat la modificació del nom del protocol, amb l'objectiu de fer més visibles les situacions d'assetjament que contempla.

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 treballador i l'estudiantat. A més, el protocol ha estat elaborat i consensuat amb la Comissió d'Igualtat de Gènere de l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats. Aquest treball participatiu ha permès afegir valor tant en el procés d'elaboració i actualització del protocol com en el resultat final, aconseguint un document amb un major i millor encaix a la realitat singular de la URL,

¹ El protocol objecte de revisió i actualització va ser aprovat l'any 2012 per la Comissió d'Igualtat de Gènere de l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats de la URL.

² A l'Annex del document es recull una síntesi del marc legal i normatiu.

³ En aquest protocol s'adopta la perspectiva de la *Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista* i, en conseqüència, s'utilitza la seva terminologia.

caracteritzada per la seva estructura federada. Aquest fet té una gran importància, ja que algunes de les institucions federades disposen dels seus propis protocols en aquesta matèria i d'altres institucions s'acullen plenament al protocol de la URL. En els casos en què la institució o centre ja disposa del seu protocol, el present document esdevé un protocol marc amb funció contextualitzadora i de suport.

A continuació, doncs, es presenta el resultat de l'actualització i revisió del protocol aprovat l'any 2012, 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. Atès que es tracta d'un protocol que, com a tal, defineix el conjunt de pautes i procediments a seguir, és rellevant indicar que els fets i les circumstàncies no previstes en els procediments descrits o les especificitats que cada cas pugui portar associades, seran estudiades pels òrgans i instàncies a qui correspongui aquesta responsabilitat per decidir la forma d'actuació més apropiada.

2. Objectius

El present protocol s'ha elaborat amb un doble objectiu:

- **Actuar com a eina de prevenció** en contra de la discriminació i la violència masclista mitjançant la informació i la sensibilització de la comunitat universitària de la URL.
- **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.

3. Àmbits d'aplicació

A continuació es detalla l'àmbit d'aplicació del protocol en tres nivells diferents: personal, material i temporal/territorial. La concreció d'aquests aspectes és de gran rellevància perquè defineixen el marc de protecció del protocol, és a dir, permeten delimitar la cobertura que ofereix el protocol.

3.1. Àmbit d'aplicació personal

Aquest protocol és d'aplicació a tota la comunitat universitària de la URL, és a dir, personal treballador i estudiantat. Pel que fa al personal treballador, el protocol protegeix:

- Personal docent i investigador (PDI), amb independència del tipus de vinculació laboral amb la URL⁴.
- Personal d'administració i serveis (PAS), amb independència del tipus de vinculació laboral amb la URL⁵.
- Altres persones amb vincle laboral específic amb la URL o sense relació contractual amb la URL però que s'hi relacionen per raó de la seva feina: personal contractat en projectes de recerca, personal becari, personal convidat a la participació de determinats actes o activitats 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.

Pel que fa a l'estudiantat, el protocol protegeix:

- Tot l'estudiantat de la URL⁶, en qualsevol dels estudis que estigui matriculat.
- L'estudiantat que realitzi una estada a la URL en el marc d'un programa de mobilitat.

3.2. Àmbit d'aplicació material

El protocol s'aplica a tota conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere⁷ que sigui expressada:

- Verbalment.
- Físicament.
- Virtualment (correu electrònic, xarxes socials, missatges SMS, *whatsapps*...).

3.3. Àmbit d'aplicació temporal i territorial.

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

- Dins dels espais de la URL (instal·lacions universitàries, campus...). A efectes d'aplicació d'aquest protocol, formen part dels espais de la URL tant els espais on

⁴ L'article 10h) de les *Normes d'organització i funcionament de la URL* assenyalen que "Tot el personal dels centres d'integració federativa, tant l'acadèmic com el d'administració i serveis, tindrà una vinculació contractual exclusiva amb les institucions federades". Aquest fet, però, no exclou que es puguin acollir al protocol de la URL si el seu centre no disposa de protocol propi.

⁵ Segons l'article 70 de les *Normes d'organització i funcionament de la URL*, "El personal d'administració i serveis adscrits als Serveis Generals del Rectorat de la Universitat i als serveis dels centres forma part de la comunitat universitària [...]".

⁶ L'article 50 de les *Normes d'organització i funcionament de la URL* expressen que "L'estudiantat de la Universitat està constituït per tot l'estudiantat matriculat als centres d'integració federativa i als centres adscrits a la Universitat".

⁷ Veure les definicions concretes a l'apartat 4. *Definicions*.

s'ubiquen els Serveis Generals del Rectorat com els espais de les institucions i centres federats. Cal tenir en compte, però, que si les institucions federades disposen de protocol propi, el protocol d'aplicació serà el propi de la institució⁸.

- 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, participació en actes externs...) o quan la conducta es doni en els trajectes d'anada i tornada a la URL.

Pel que fa a la temporalitat, aquest protocol serà aplicable sempre que les persones afectades formin part de l'àmbit d'aplicació personal (apartat 3.1), amb independència de si la seva vinculació amb la URL és permanent, regular o esporàdica. També serà aplicable, si l'acte no ha preescrit segons la legislació vigent, encara que la vinculació amb la URL de les persones afectades hagi finalitzat (fi de contracte, fi dels estudis...).

4. Definicions

En aquest apartat es recullen les definicions⁹ clau per a la correcta identificació de situacions de violència o comportaments d'assetjament que, en cas de produir-se, han de conduir a l'activació del Protocol:

- **Violència masclista:** 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, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat. La violència masclista es pot donar de manera puntual o reiterada. En l'àmbit laboral, la violència masclista consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe o assetjament sexual. La violència masclista també es pot manifestar en altres àmbits: en la parella, en l'àmbit familiar o en l'àmbit social o comunitari, en el qual es

⁸ Veure apartat 8.4. *Indicacions pràctiques (establiment dels circuits)*.

⁹ Aquestes definicions han estat extretes, principalment, de la *Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista* (article 3, 4 i 5). També s'ha utilitzat la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes* (article 7 i 8); la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia* (article 4); i el Glossari *Diversitat sexual i de gènere* de l'Ajuntament de Barcelona (ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/recursos-i-actualitat/glossari).

distingeix la violència que es manifesta com a agressió sexual (ús de la violència física i sexual exercida contra les dones i que està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne) o com a assetjament sexual. També es considera violència masculista qualsevol altra forma anàloga que lesioni o sigui susceptible de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

- **Assetjament sexual:** 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 d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Els següents exemples¹⁰ 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 sexe:** comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les persones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En aquest sentit, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb

¹⁰ Extret de la *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Abril 2017. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

l'embaràs o la maternitat. Els següents exemples¹¹ 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.

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.

- **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.
 - **Orientació sexual:** atracció emocional, romàntica i/o sexual cap a persones del mateix sexe o del sexe oposat.
 - **Identitat de gènere:** fa referència a què ens sentim, és a dir, si ens sentim home, dona o una altra opció.
 - **Expressió de gènere:** forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat.

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

¹¹ Extret de la *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Abril 2017. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

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.

A continuació es defineixen altres termes, de caràcter més genèric, que poden ser d'utilitat per a la comprensió del conjunt del protocol:

- **Masclisme:** concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior. La violència contra les dones és l'expressió més greu i devastadora d'aquesta cultura, que no només destrueix vides, sinó que impedeix el desenvolupament dels drets, la igualtat d'oportunitats i les llibertats de les dones. Per això el dret no pot tractar aquest problema social des d'una perspectiva falsament neutral, sinó que els instruments legals han de reconèixer aquesta realitat per a eliminar la desigualtat social que genera. Per a aconseguir la igualtat material i no provocar una doble discriminació, s'ha de partir de les desigualtats socials existents.
- **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.
- **Sensibilització:** conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'eradicació de la violència masclista.
- **Prevenió:** conjunt 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 les orientades a sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

5. Principis i garanties

Amb la finalitat de proporcionar la confiança necessària a la comunitat universitària, el protocol garanteix el compliment dels següents principis:

- **Confidencialitat** absoluta des del primer moment en què s'activa el protocol.
- **Respecte i protecció de la dignitat** de les persones afectades, que han de comptar amb l'assessorament i l'acompanyament necessari durant tot el procés.

- **Tracte just i imparcialitat** durant tot el procediment i **dret a la defensa** de totes les persones implicades.
- **Celeritat** en els procediments i compliment dels terminis establerts.
- **Protecció davant de possibles represàlies** per evitar que cap persona pugui patir conseqüències negatives derivades de la seva participació en el procés d'investigació, ja sigui com a denunciant o com a testimoni. Només en cas que es provi l'actuació de mala fe es derivaran les corresponents responsabilitats.

6. Drets, obligacions i responsabilitats

6.1. Per part de la URL (direcció)

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. Les persones amb responsabilitats de direcció i 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.
- Facilitar la informació sobre l'existència d'aquest protocol, tant amb finalitats preventives i de sensibilització o sempre que tinguin coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere i que calgui l'activació dels procediments establerts.

6.2. Per part de la comunitat universitària

La comunitat universitària de la URL (PDI, PAS i estudiantat) tenen els següents drets i obligacions:

- 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.
- 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.

6.3. Per part de la representació de treballadors i d'estudiants

Tant la representació legal dels treballadors com la representació dels estudiants tenen responsabilitats en els següents àmbits:

- Promoure la sensibilització i la informació a través dels propis canals per assegurar que el personal treballador i l'estudiantat coneguin el protocol i puguin prevenir, detectar i actuar en cas de patir o ser coneixedors d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere.
- Donar suport en cas que les persones afectades sol·licitin el seu assessorament o acompanyament.

7. Accions preventives

Les accions preventives que emprèn la URL per evitar situacions de violència masclista i comportaments d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere es planifiquen en el marc del seu *Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes* vigent en cada moment. Les accions preventives que es preveuen són les següents, tenint en compte que serà en el pla d'igualtat vigent on caldrà planificar detalladament l'acció concreta i la seva implementació:

- **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.
- **Desenvolupament d'accions concretes de sensibilització:**
 - Campanyes específiques i puntuals amb elaboració de material divulgatiu, com per exemple, tríptics o flyers.
 - Organització de xerrades o jornades.
- **Programació 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 l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats, de les actuacions relacionades amb l'activació del protocol. El format d'aquest registre es pot concretar amb una base de dades anònima que reculli el nombre de queixes, denúncies, resolucions, tipologia de persones que han activat el protocol (PAS, PDI, estudiants) o altres elements que es considerin rellevants. Aquesta informació seria la base d'informes periòdics que es publicarien pels canals que es considerés oportú i seria un element més que contribuiria al seguiment i avaluació del protocol¹².

8. Procediments interns d'intervenció

El present protocol defineix 2 procediments interns¹³ de resolució de les situacions d'assetjament:

- Procediment informal (queixa)
- Procediment formal (denúncia interna)

En cas que la situació d'assetjament es doni en un dels centres o institucions federades que compten amb protocol propi, els procediments a acollir-se seran els indicats en el propi protocol. Per a aquestes institucions, el protocol de la URL esdevé un marc contextual i de referència general¹⁴.

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. El procediment formal es pot activar com a continuació del procediment informal quan aquest no ha donat un resultat satisfactori o bé com a primera opció. És imprescindible que la persona que vol iniciar un procediment intern, 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. En aquest sentit, es defineix una fase inicial (fase 0) de *Comunicació i assessorament*. Aquesta fase no és obligatòria però sí recomanable, per tant, la persona pot sol·licitar directament l'activació del procediment informal o del procediment formal sense haver passat per la fase de *Comunicació i assessorament*.

¹² Veure apartat 9. *Seguiment i avaluació del protocol*.

¹³ Les vies externes de resolució queden fora de l'abast d'aquest protocol i fan referència a la via administrativa (Inspecció de Treball) i a la via judicial (jutjats socials).

¹⁴ Veure apartat 8.4. *Indicacions pràctiques (establiment dels circuits)*.

8.1. Fase 0: Comunicació i assessorament.

La persona que vol comunicar una situació d'assetjament té l'opció de dirigir-se a una de les persones de referència següents per rebre un primer acompanyament:

- Persona de contacte que el propi centre o institució hagi designat. En cas que no s'identifiqui cap referent en aquesta qüestió, es recomana acudir a la persona responsable de l'àrea de Persones (RRHH) o de prevenció de riscos laborals; al representant dels treballadors, si existeix aquesta figura; o al representant d'estudiants de la titulació o del centre (en el cas que la persona que vol comunicar la situació d'assetjament pertanyi al col·lectiu de l'estudiantat). Es recomana que aquesta persona de referència es designi tant si la institució federada disposa de protocol propi com si no. Cal tenir en compte que si la institució disposa de protocol propi, ja tindrà definit el circuit específic a seguir.
- Responsable tècnic de l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats (OIO) de la URL, que pot fer directament l'acompanyament o bé fer la derivació al membre de la Comissió d'Igualtat de Gènere que correspongui segons el centre al qual pertanyi la persona que sol·licita l'acompanyament.

Les funcions de la persona de referència en aquesta fase inicial són:

- Informar i assessorar la persona afectada per ajudar-la a identificar si la situació que pateix és o no és assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere segons el que es defineix en el protocol.
- 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.
- Si la persona de referència no disposa de la informació/formació necessària per realitzar un correcte assessorament, ha d'informar el responsable tècnic de l'OIO perquè aquest pugui fer-se càrrec del cas o derivar-lo.

Les persones de referència tenen l'obligació d'actuar amb total confidencialitat i amb la màxima celeritat possible.

8.2. Procediment informal: la queixa

Si la persona afectada o coneixedora d'una situació d'assetjament decideix presentar una queixa, ja sigui després d'haver-se assessorat (fase 0) o directament, ha de seguir el procediment següent:

1. Formular una queixa escrita a la persona de referència¹⁵. Cal que es faci un registre d'entrada de la queixa i que la persona de referència en tingui la custòdia durant tot el procediment. En cas que la persona de referència del cas no sigui el responsable tècnic de l'OIO, caldrà que el posi en coneixement de la queixa.
2. La persona de referència citarà la persona que ha presentat la queixa per prendre nota de tot el cas i informar-la, si no s'ha fet prèviament, dels seus drets i obligacions i dels procediments de resolució que preveu el present protocol.
3. La persona de referència, amb el suport del responsable tècnic de l'OIO, procedirà a l'anàlisi de tota la informació recollida en el punt 2 i emetrà un informe de valoració per decidir si és adequat tractar el cas amb una mediació informal.
 - a. Si es considera que es tracta d'un cas abordable a través d'una mediació informal, la persona de referència proposarà actuar com a mediador entre les parts implicades. El mediador haurà de prendre nota dels resultats de la mediació: en cas que s'arribi a un acord, se signarà una acta on es deixi constància de l'acord acceptat i aquest document serà custodiat per l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats i entregat a les persones o departaments que hi puguin tenir alguna vinculació (superior jeràrquic, cap de RRHH, coordinador/a de titulació – si es tracta d'estudiants,...). La persona de referència farà el seguiment del cas per assegurar que la situació d'assetjament ha finalitzat i per assegurar que la documentació generada durant tot el procediment queda degudament custodiada.
 - b. Si es considera que per la gravetat del cas aquest no és abordable a través d'una mediació informal o bé els resultats de la mediació informal no són satisfactoris, la persona de referència proposarà iniciar el procediment formal (apartat 8.3).

Els terminis del procediment informal són els següents:

- Des de la presentació de la queixa fins a l'emissió de l'informe de valoració que ha de decidir si el cas és o no és abordable a través d'una mediació: Màxim 3 dies laborables.
- Des de l'emissió de l'informe de valoració fins a l'inici de la mediació informal: Màxim 5 dies laborables.

¹⁵ Els canals a través dels quals es pot fer arribar la queixa són: correu electrònic (oio@rektorat.url.edu o l'adreça concreta de les persones de referència de cada centre) o presencialment.

8.3. Procediment formal: la denúncia interna

El procediment formal es pot iniciar com a segona opció de resolució després del procediment informal, si el resultat d'aquest primer procediment no ha estat satisfactori, o com a primera opció:

1. Presentar una denúncia interna escrita¹⁶ a la persona de referència. Cal que es faci un registre d'entrada de la denúncia i que la persona de referència la faci arribar al responsable de l'OIO, qui en tindrà la custòdia durant tot el procediment. En cas que el responsable tècnic de l'OIO sigui la persona de referència inicial, es passa directament al punt 2.
2. El responsable tècnic de l'OIO realitza una primera verificació de la denúncia per comprovar que recull tota la informació necessària i convoca, a través del vicerector/a al qual pertany l'OIO, una Comissió d'Investigació. La composició d'aquesta comissió es decideix per a cada denúncia, tant pel que fa al perfil que han de tenir els seus membres com pel que fa al nombre de persones que n'han de formar part. A tall d'exemple, a continuació s'indiquen possibles integrants d'aquesta comissió:
 - a. Vicerector/a responsable de l'OIO o persona a qui delegui.
 - b. Responsable tècnic de l'OIO.
 - c. Representant del centre o de la institució a la qual pertanyen les persones implicades en la denúncia (degà/na, director/a o representant del centre a la Comissió d'Igualtat de Gènere de l'OIO).
 - d. Responsable del gabinet jurídic de la URL o persona a qui delegui.
 - e. Especialista tècnic en violència de gènere i assetjament (assessor/a, persona amb formació i experiència en la matèria, psicòleg/oga...)
 - f. Representant de treballadors (si es tracta d'un cas amb PAS o PDI implicats) o representant d'estudiants (si es tracta d'un cas amb estudiants implicats).

La Comissió d'Investigació sol·licita al Rector/a de la URL que nomeni la persona encarregada de la instrucció del cas.

3. La Comissió d'Investigació té les funcions següents:
 - a. Analitzar la denúncia i, si s'escau, la documentació associada al cas que s'hagi recopilat en les fases anteriors.

¹⁶ A l'Annex es presenta un model de denúncia interna.

- b. Contactar amb la persona denunciada i informar-la de la denúncia interna.
 - c. Entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la persona denunciada i amb els possibles testimonis, els quals estan obligats a col·laborar aportant tota la informació que la Comissió els sol·liciti.
 - d. Decidir si s'han de prendre mesures cautelars durant el procés d'investigació, com per exemple, evitar els contactes entre la persona que denuncia i la persona pressumptament assetjadora.
 - e. Elaborar un informe escrit vinculant que contingui:
 - Identificació de les parts implicades i dels membres de la Comissió d'Investigació.
 - Antecedents del cas i síntesi dels fets (denúncia, proves, testimonis...).
 - Conclusions i proposta de resolució del cas:
 - Si s'ha provat l'existència d'una situació d'assetjament, s'obrirà un procediment disciplinari¹⁷ i es prendran mesures correctores i protectores (ex: canvi d'horaris, canvi de grup-classe en el cas d'alumnat; reorganització d'espais de treball...).
 - Si no s'ha pogut provar l'existència d'una situació d'assetjament, la denúncia s'arxivarà i no s'obrirà cap procés sancionador. No obstant això, en aquestes situacions es pot decidir prendre mesures per minimitzar els contactes entre les persones implicades o proposar, si no s'ha fet abans, l'obertura d'un procés de mediació.
 - Si hi ha evidències de falsedat de la denúncia, s'obrirà un expedient sancionador a la persona denunciant.
 - En funció de la gravetat de la situació, la Comissió d'Investigació també pot resoldre que la persona denunciant faci la denúncia per la via externa a la URL (jurisdicció laboral i penal).
4. La Comissió d'Investigació remet l'informe al Rector/a o persona a qui delegui i comunica a les persones implicades el resultat de la investigació i el dret a recórrer, en cas que el resultat no sigui satisfactori.

¹⁷ Les sancions aplicades seran establertes en funció de si s'ha resolt que els fets objecte de denúncia constitueixen una falta lleu, greu o molt greu d'acord amb la normativa aplicable al personal treballador i a l'alumnat.

5. La Comissió d'Investigació, a través del responsable de l'OIO, és l'encarregada de revisar el cas en el termini que es defineixi per conèixer la seva evolució i verificar el compliment de les mesures establertes.

Els terminis del procediment formal són els següents:

- Des de la presentació de la denúncia interna fins a la convocatòria de la Comissió d'Investigació: Màxim 7 dies laborables.
- La Comissió d'Investigació realitzarà la investigació en el termini necessari segons la complexitat del cas, essent recomanable que l'informe vinculant quedi elaborat en un màxim de 20 dies laborables des de l'inici de la investigació.

Tota la documentació generada durant tot el procediment serà arxivada i custodiada per l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats i/o pel gabinet jurídic de la URL.

Per últim, convé assenyalar que els fets i les circumstàncies no previstes en els procediments descrits, s'estudiaran de manera individual per decidir la forma d'actuació més apropiada. En cas que l'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats no pugui assumir la funció que se li suposa en aquest protocol, caldrà indicar l'organisme, el departament o la persona a qui recaurà aquesta competència.

8.4. Indicacions pràctiques (establiment dels circuits)

Un cop descrits els procediments interns d'intervenció, a continuació se sintetitzen els circuits específics a seguir:

1. Si la persona que pateix una situació d'assetjament, sigui personal treballador o estudiant, pertany a un centre o institució que disposa de protocol propi en aquesta matèria, s'ha d'acollir als procediments que s'hi estableixin.
2. Si la persona que pateix una situació d'assetjament, sigui personal treballador o estudiant, pertany als Serveis Generals del Rectorat o a un centre o institució que no disposa de protocol propi en aquesta matèria, s'ha d'acollir al protocol de la URL.
3. Si la persona que pateix una situació d'assetjament és un estudiant que pertany a un centre o institució que disposa de protocol propi en aquesta matèria però que només contempla el personal treballador, l'estudiant es podrà acollir als procediments previstos al protocol de la URL.
4. 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 1, 2 o 3). En aquests casos, la URL 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.

9. Seguiment i avaluació 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. Per aconseguir aquest objectiu, el protocol ofereix, d'una banda, estabilitat, en el sentit que els procediments han estat paütats de manera que no hagin d'estar en un estat continu de revisió i modificació, situació que generaria desconcert i desconfiança a la comunitat universitària. Per altra banda, 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. En definitiva, es proposa l'aplicació del cicle de la millora contínua:

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 (1).

L'Observatori d'Igualtat d'Oportunitats és l'òrgan tècnic encarregat de la revisió i avaluació del protocol, comptant amb el suport de les persones de referència i/o altres agents que hagin participat o tinguin responsabilitats en el desplegament del protocol. Cal recordar que el protocol està integrat dins del *Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 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.

La revisió del protocol, per tant, es durà a terme sempre que arran d'una activació del protocol es consideri necessari modificar-lo 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 còpia actualitzada. D'aquesta manera, s'evitarà la circulació de còpies obsoletes.

10. Informació i difusió del protocol

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. Per aquesta raó, es posa un èmfasi especial en les accions vinculades a la difusió i accessibilitat del protocol amb l'objectiu que personal treballador i estudiants tinguin tota la informació necessària i coneguin els mecanismes i les persones de referència a qui poden adreçar qualsevol dubte en relació a aquesta matèria.

Les accions d'informació i difusió del Protocol es definiran i concretaran en el marc d'una estratègia o pla de comunicació específic per aquesta qüestió.

Annex

I. Marc legal i normatiu

Sense voluntat exhaustiva, a continuació es presenten les principals lleis i normatives que es van contemplar en l'elaboració del primer protocol de la URL, aprovat l'any 2012, i que per tant, queden també incorporades en el nou protocol. En una segona part del text, es destaquen les noves referències que s'han tingut en compte en aquesta actualització del protocol.

- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.** En l'article 2 explicita que "Aquesta llei té l'objectiu de promoure la seguretat i la salut dels treballadors per mitjà de l'aplicació de mesures i la realització de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball".
- **Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social** (article 8.13 i 8.13 bis, en els quals es tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe).
- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.**
- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**
- **Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.** És interessant remarcar que en el preàmbul d'aquesta llei es fa referència explícita al rol que ha de desenvolupar la universitat en relació a la consecució de la igualtat de gènere:

Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. **El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad.** Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, **esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género**, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

És en aquesta mateixa llei que també s'obliga que totes les universitats tinguin unitats d'igualtat:

Disposició adicional duodécima. Unidades de igualdad.

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** En el seu preàmbul, explicita:

[...] Les violències exercides contra les dones han estat anomenades amb diferents termes: violència sexista, violència patriarcal, violència viril o violència de gènere, entre altres. En tots els casos la terminologia indica que es tracta d'un fenomen amb característiques diferents d'altres formes de violència. És una violència que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho, en el marc d'unes relacions de poder desiguals entre dones i homes. Aquesta llei reconeix el caràcter específic i diferenciat d'aquesta violència i també la necessitat d'aprofundir en els drets de les dones per a incloure les necessitats que tenen en l'espai social [...].

I en l'Article 1. *Objecte de la Llei*, indica:

Aquesta llei té per objecte l'erradicació de la violència masclista i la remoció de les estructures socials i dels estereotips culturals que la perpetuen, amb la finalitat que es reconegui i es garanteixi plenament el dret inalienable de totes les dones a desenvolupar la pròpia vida sense cap de les formes i dels àmbits en què aquesta violència es pot manifestar.

En un marc més general, l'articulat de la **Constitució Espanyola** posa èmfasi i defensa els valors de la llibertat, el respecte i la igualtat real i efectiva entre ciutadans. En el mateix sentit, l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, en el seu *article 19. Drets de les dones* reconeix que:

Article 19. Drets de les dones

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

En relació a la violència contra les dones, l'Estatut de Catalunya, en el seu article 41.3. diu que "Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori".

L'any 2010 es va aprovar el **Estatuto del Estudiante Universitario** (*Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre*), en el qual s'estableix la igualtat de drets i deures de l'estudiantat universitari i el dret a la no discriminació per raó, entre d'altres, de sexe. Pel que fa als drets comuns dels estudiants universitaris (article 7), es fa referència a "rebre un tracte no sexista i a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes conforme als principis que

estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes". En aquest sentit, podem afirmar que el Estatuto del Estudiante Universitario justifica també la incorporació de l'estudiantat en els protocols contra la violència de gènere de les universitats que només contemplen el personal treballador.

En l'àmbit internacional, és imprescindible fer referència a la **Declaració Universal de Drets Humans** (1948), que posa èmfasi en la igualtat de dret d'homes i dones i, en general al dret a la vida, a la llibertat i a la seguretat (article 3). **La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides** (1993), en el seu article 2, defineix els actes de violència contra les dones.

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;

b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;

c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.

Posterior a la data d'aprovació del protocol (2012), cal destacar les següents referències, les quals queden incorporades en l'actualització del document:

- **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** L'article 13 d'aquesta llei fa referència explícita al paper de les Universitats i a la obligatorietat de disposar d'un Protocol de no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:
 1. Els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari.
 2. La Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**
- **El Conveni del Consell d'Europa per prevenir o combatre la violència contra la dona i la violència domèstica**, el primer tractat en aquesta matèria de caràcter vinculant en l'àmbit europeu que va entrar en vigor a Espanya l'1 d'agost de 2014.
- **El Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, aprovat pel govern espanyol i les comunitats autònomes l'any 2017, en el marc de la Conferència Sectorial d'Igualtat. Aquest Pacte preveu diverses mesures en les quals s'espera que les universitats prenguin un determinat protagonisme i facin efectiu un lideratge que permeti treballar en la prevenció, la protecció i l'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

II. Model de denúncia interna

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms	
DNI / Passaport	
Adreça electrònica	
Telèfon de contacte	
Identificació	<input type="checkbox"/> Personal docent i investigador (especificar centre/facultat, departament, unitat...) <input type="checkbox"/> Personal d'administració i serveis (especificar centre/facultat, departament, unitat o servei) <input type="checkbox"/> Estudiant (especificar titulació i centre/facultat) <input type="checkbox"/> 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	
Explicació dels fets	

Observacions	
---------------------	--

Jo, _____, amb DNI/Passaport _____ presento aquesta denúncia interna 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 20__

Signatura