



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Protocol de prevenció i actuació davant de situacions de violència, discriminació i assetjament (excepte assetjament laboral) de la UPC

Acord CG/2024/04/14, d'11 de juliol de 2024, del Consell de Govern, pel qual s'aprova Protocol de prevenció i actuació davant de situacions de violència, discriminació i assetjament (excepte assetjament laboral) de la UPC

Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat

- Document informat a la Comissió de Docència i Política Acadèmica 27 de juliol de 2024
- Document amb l'informe favorable de la Comissió de Personal i Acció Social del 03 de juliol de 2024

APROVACIÓ DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA, DISCRIMINACIÓ I ASSETJAMENT (EXCEPTE ASSETJAMENT LABORAL) DE LA UPC.

FETS I FONAMENTS DE DRET

Primer. Els protocols d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (aplicables a l'estudiantat, Acord CG/2020/02/14, i a persones amb vinculació laboral o funcionària, Acord núm. 30/2016 del Consell de Govern), així com el protocol de suport per a víctimes d'agressions susceptibles de constituir un delictes que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual (Acord CG/2019/07/40). preveuen la revisió periòdica i la millora quan sigui necessari.

Segon. La recent legislació relacionada a nivell estatal i autonòmica impulsen la redefinició del contingut dels protocols vigents d'assetjament i la reestructuració dels diferents protocols en un únic document.

Tercer. El 4t Pla d'igualtat de la UPC 2022-2026, dins de l'eix 6, UPC Lliure de violència i discriminació (violència masclista, LGTBI-fòbia i no-discriminació) preveu revisar i millorar els protocols existents en aquesta matèria.

Quart. L'assetjament laboral s'abordarà en un protocol específic alineat amb les disposicions legals i normatives vigents en aquesta matèria.

Davant del compromís d'assumir el nou marc normatiu, tenir un procediment més eficient, actualitzar i millorar els protocols existents, i ampliar-ne l'àmbit d'aplicació,

ACORD

PRIMER.- Aprovar el protocol de prevenció i actuació davant de situacions de violència, discriminació i assetjament (excepte assetjament laboral) de la UPC.

SEGON.- Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà del dia que l'aprovi el Consell de Govern i es publiqui a la seu electrònica de la UPC.



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Protocol de prevenció i actuació davant de situacions de violència, discriminació i assetjament (excepte assetjament laboral) de la UPC

Universitat Politècnica de Catalunya

Barcelona, XX de XXXX de 2024

ÍNDEX

1. EXPOSICIÓ DE MOTIUS	6
2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL	7
3. OBJECTE I OBJECTIUS	9
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ	10
4.1. Àmbit d'aplicació objectiu	10
4.2. Àmbit d'aplicació subjectiu	10
4.3. Àmbit d'aplicació locatiu	11
4.4. Àmbit d'aplicació temporal	11
5. PRINCIPIS GENERALS	12
6. ÒRGANS PARTICIPANTS EN L'APLICACIÓ, LA IMPLEMENTACIÓ I LA DIFUSIÓ DEL PROTOCOL	14
7. ESTRATÈGIES I ACCIONS DE PREVENCIÓ	16
8. MESURES D'ACOMPANYAMENT I REPARACIÓ	18
9. PROCEDIMENT D'INVESTIGACIÓ I SANCIÓ	20
9.1. Drets de les persones implicades	20
9.2. Comunicació dels fets (queixa o denúncia)	21
9.3. Entrevista amb la presumpta víctima i emissió de l'informe preliminar	22
9.4. Fase d'investigació	24
9.4.1. La CICAD	25
9.4.2. Investigació	25
9.4.3. Resolució del rector o rectora o la Inspecció de Serveis i Control Intern	27
9.4.4. Mesures provisionals o provisionalíssimes	28
9.5. Seguiment del cas, registre de denúncies i custòdia de la documentació	29
10. MECANISMES DE COORDINACIÓ INTERINSTITUCIONALS	29
11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	31
12. DISPOSICIONS ADDICIONALS, TRANSITÒRIES, DEROGATÒRIES I FINAL	31
ANNEXOS	34
Annex 1. Definició de les situacions de violència, discriminació i assetjament objecte d'aquest protocol	34
Annex 2. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en les situacions de l'annex 1	38
Annex 3. Conductes de caràcter preventiu	43
Annex 4. Esquema del procediment	44

1. EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Totes les formes i manifestacions de violència, de discriminació i d'assetjament constitueixen violacions flagrants dels drets humans universals fonamentals. La UPC es compromet a aplicar totes les mesures necessàries per erradicar aquestes conductes.

La UPC disposa de protocols d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (aplicables a l'estudiantat, Acord CG/2020/02/14, i a persones amb vinculació laboral o funcionària, Acord núm. 30/2016 del Consell de Govern), així com d'un protocol de suport per a víctimes d'agressions susceptibles de constituir un delictes que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual (Acord CG/2019/07/40). En aquests protocols se'n preveu la revisió periòdica i la millora quan sigui necessari.

A més, en els últims anys s'han aprovat una nova legislació i unes noves normatives que impulsen la redefinició del contingut dels protocols vigents d'assetjament i la reestructuració dels diferents protocols en un únic document. Les lleis i normatives recents més rellevants són la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació; la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei 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+, i la publicació el 2023 del Protocol guia d'àmbit universitari català 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.

A més, les Normes de convivència de la UPC (Acord CG/2023/05/05), en aplicació de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, preveuen mesures de

prevenció i resposta en matèria de violència, discriminació o assetjament sexual, per raó de sexe, racisme, discapacitat, religió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Per tant, es fa necessari ampliar l'àmbit dels protocols existents per actuar envers diverses manifestacions de violència i discriminació. L'assetjament laboral s'abordarà en un protocol específic alineat amb les disposicions legals i normatives vigents en aquesta matèria.

D'acord amb la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març de 2023, del sistema universitari (LOSU), la Universitat ha de crear la Unitat d'Igualtat i Diversitat. Aquesta unitat ha de tenir un paper fonamental en la promoció d'un ambient universitari segur i respectuós, així com en la implementació de polítiques i mesures per prevenir i abordar qualsevol forma de discriminació, assetjament o violència en la comunitat universitària.

Davant del compromís d'assumir el nou marc normatiu, tenir un procediment més eficient, actualitzar i millorar els protocols existents, i ampliar-ne l'àmbit d'aplicació, es fa necessària l'elaboració del Protocol de prevenció i actuació davant de situacions de violència, discriminació i assetjament.

2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

La implementació d'aquest protocol marca un compromís ferm de la UPC en la lluita contra la violència, la discriminació i l'assetjament dins de la seva comunitat. És una mostra clara de la voluntat institucional de crear un entorn segur i respectuós per a tothom, en reconèixer la importància de la prevenció, la detecció, l'acompanyament i la reparació en aquests casos.

Per assegurar l'efectivitat d'aquest protocol, és essencial no només fer-ne una aplicació correcta, sinó també que tots els membres de la comunitat universitària hi tinguin una actitud proactiva. La formació i la sensibilització tenen un paper crucial en aquest sentit. És vital que el personal docent i investigador (PDI), el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i l'estudiantat participin en sessions formatives que els proveeixin de les eines necessàries per identificar conductes de violència, discriminació o assetjament i actuar-hi de la manera adequada. Així mateix, aquesta formació ha de fomentar la creació d'un clima de confiança i suport en el qual les víctimes se sentin segures a l'hora de compartir les seves experiències.

Es considera fonamental establir un marc d'actuació clar i efectiu que permeti abordar aquestes problemàtiques de manera preventiva, proactiva i reparadora. Els motius principals que impulsen aquesta iniciativa són:

1. El compromís amb els drets humans i la igualtat: la UPC, com a institució acadèmica i part integral de la societat, té el deure d'adoptar una postura ferma en la defensa dels drets humans, la igualtat de gènere i la no-discriminació, alineada amb els principis universals del respecte i la dignitat de totes les persones.
2. Garantir un entorn segur i lliure de violència: tota persona té dret a estudiar, treballar i desenvolupar-se en un ambient que sigui segur i estigui lliure de qualsevol classe de violència, discriminació o assetjament. Aquest principi bàsic és fonamental per al benestar físic i psicològic dels membres de la comunitat universitària i per fomentar un ambient de respecte mutu i convivència positiva.
3. Prevenir situacions d'assetjament i respondre-hi eficaçment: la detecció precoç i el tractament adequat de qualsevol forma d'assetjament, discriminació o violència contribueixen a la prevenció d'aquests comportaments i a la reparació del dany causat a les víctimes.

La revisió i l'actualització periòdiques del protocol són imprescindibles. La societat canvia i, alhora, les formes de violència, discriminació i assetjament. Per tant, és necessari que

el protocol es mantingui al dia respecte a les noves realitats socials i legals, a fi de garantir-ne l'eficàcia i la pertinència. Aquesta tasca de revisió hauria de tenir en compte les opinions i experiències de la comunitat universitària.

Finalment, l'èxit d'aquest protocol depèn de la implicació de la comunitat universitària a l'hora d'aplicar-lo i del compromís institucional de continuar avançant cap a una UPC lliure de qualsevol forma de violència, discriminació o assetjament. Només mitjançant un esforç conjunt podem assegurar un entorn acadèmic i laboral que fomenti el respecte, la igualtat i la seguretat per a tothom.

3. OBJECTE I OBJECTIUS

L'**objecte** d'aquest protocol és establir el marc d'actuació de la UPC enfront qualsevol tipus de conducta o situació de violència, assetjament o discriminació sexual per raó de sexe, orientació o identitat sexual, identitat o expressió de gènere, naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o acadèmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social detallades a l'annex 1 d'aquest protocol.

El protocol s'ha d'establir a partir dels eixos de prevenció i reparació, i mitjançant el desenvolupament de les Normes de convivència de la UPC.

L'assetjament laboral resta fora de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol.

Els **objectius** generals del protocol són:

- Definir el posicionament de la UPC envers aquest tipus de situacions.

- Establir mecanismes de prevenció per garantir una convivència respectuosa entre totes les persones de la comunitat universitària.
- Establir un protocol d'actuació per investigar, adoptar mesures cautelars i proposar vies de resolució, i per atendre i resoldre amb la màxima celeritat i rigor les situacions detectades i denunciades, a fi de garantir la dignitat de les persones afectades.
- Establir un procediment específic i àgil d'intervenció, suport, acompanyament i reparació a la víctima.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable a les situacions i conductes especificades a l'annex 1 d'aquest protocol que es produeixin dins dels quatre àmbits que es detallen a continuació.

4.1. Àmbit d'aplicació objectiu

Aquest protocol és aplicable a qualsevol conducta o situació detallades a l'annex 1 d'aquest protocol i que es produeixin per mitjans verbals, no verbals, presencials o digitals.

4.2. Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest protocol és aplicable sempre que la víctima o la persona agressora formi part d'algun dels col·lectius següents:

- a) Membres de la comunitat universitària (PDI, PTGAS i estudiantat), incloent-hi l'estudiantat que fa mobilitat o pràctiques a la UPC.
- b) Usuaris dels espais de la Universitat i dels serveis proporcionats i/o les activitats organitzades per la UPC.

- c) Persones sense cap vincle laboral ni funcional amb la UPC, però que tinguin una vinculació amb la Universitat com a personal d'un proveïdor, contractista o col·laborador per raons acadèmiques, de recerca, laborals o professionals.
- d) Estudiants i personal desvinculat de la UPC.

Pel que fa a les mesures d'acompanyament i reparació definides a l'apartat 8 d'aquest protocol, només s'apliquen si la persona afectada forma part de la comunitat universitària.

Pel que fa a la fase d'investigació prevista a l'apartat 9 d'aquest protocol, només s'ha d'activar si la presumpta persona agressora és membre de la comunitat universitària, sens perjudici que es comuniquin els fets al Ministeri Fiscal, en cas que els fets puguin ser constitutius de delictes.

Tot i que no s'iniciï un procediment investigador i/o sancionador, la víctima té dret a ser informada i assessorada, i que s'adoptin les mesures d'acompanyament i reparació integral, sempre que sigui membre de la comunitat universitària.

4.3. Àmbit d'aplicació locatiu

Aquest protocol és aplicable sempre que els fets es produeixin en alguns dels llocs següents:

- a) Als espais, sistemes i instal·lacions de la UPC.
- b) Fora de les instal·lacions universitàries, només en casos en què els fets ocorrin dins del marc d'una activitat o servei organitzat, coordinat o autoritzat per la UPC.

4.4. Àmbit d'aplicació temporal

Aquest protocol és aplicable sempre que no hagin transcorregut més de tres anys des de la comissió del fet o, en el cas de conductes de caràcter continuat, des del moment en què cessi la conducta infractora.

5. PRINCIPIS GENERALS

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

- **Principi de diligència deguda i celeritat:** tot el procediment s'ha de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures provisionals; adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització.
- **Principi d'enfocament de gènere:** inclou la comprensió dels estereotips i les relacions de gènere, les seves arrels i les conseqüències que tenen en l'aplicació i avaluació de l'impacte de les disposicions previstes en el marc legal vigent i en el mateix protocol. Aquest enfocament de gènere, a més, incorpora una perspectiva interseccional per assegurar els drets de les persones que pateixen altres formes de discriminació o desigualtat estructural (persones racialitzades, persones amb discapacitat, etc.).
- **Principi de no-discriminació** per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social recollida a l'annex 1 d'aquest protocol.
- **Principi de protecció de la intimitat i la dignitat de les persones** afectades i les persones denunciades, que garanteixi el suport en les diferents fases del procediment, les quals poden escollir una persona que les representi o una altra persona que les acompanyi perquè les assisteixi al llarg del procediment. S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de totes les persones que intervenen en el procediment, en especial les persones afectades.

- **Principi de prevenció i prohibició de represàlies:** cap persona que denunciï o comunicui una de les situacions descrites en aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes. S'ha d'informar en el moment en què es comuniquen els fets sobre aquest principi perquè les possibles víctimes puguin detectar aquest tipus de violència. La Unitat d'Igualtat i Diversitat ha de fer el seguiment de la persona que denunciï o comunicui la situació, dels testimonis i de les persones que donin suport a les víctimes per detectar si es produeix un cas de violència de segon ordre.
- **Principi de voluntarietat** en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol.
- **Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.**
- **Principi d'integritat i confidencialitat**, que s'estén a la informació obtinguda en el marc del procediment i a la documentació que en forma part. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervinguin en qualsevol fase del procediment. El deure de confidencialitat és complementari al deure de secret professional i continua vigent fins i tot un cop ha finalitzat el procediment. Tota persona que formi part del procés d'investigació, incloent-hi qui ho faci en qualitat de testimoni, ha de signar un compromís de confidencialitat.

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

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

discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

- **Principi d'irretroactivitat** de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la persona presumptament infractora.
- **Principi de responsabilitat:** és responsable la persona que ha comès alguna de les conductes constitutives d'infracció de conformitat amb l'ordenament jurídic vigent o que col·labora en la comissió de la infracció.
- **Principi de garantia del procediment:** el procediment ha d'establir la separació adequada entre la fase instructora i la sancionadora, i encomanar-les a òrgans diferents.

6. ÒRGANS PARTICIPANTS EN L'APLICACIÓ, LA IMPLEMENTACIÓ I LA DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

Els òrgans participants en l'aplicació, la implementació i la difusió del protocol són:

- **Rector o rectora:** exerceix les funcions de direcció, govern i gestió de la Universitat i n'ostenta la representació, per la qual cosa li corresponen totes les competències que no estan atribuïdes expressament a altres òrgans de la Universitat. És l'òrgan competent per obrir un període d'informació o actuacions prèvies i per incoar i resoldre els procediments disciplinaris que corresponguin, llevat dels procediments la competència dels quals és atribuïda a un altre òrgan o unitat. El rector o rectora pot delegar les seves competències en aquest àmbit en el vicerectorat competent en la matèria.
- **Unitat d'Igualtat i Diversitat:** és la responsable de dissenyar, implementar i avaluar polítiques d'igualtat, a més d'impulsar mesures de prevenció contra l'assetjament. Gestiona les comunicacions dels fets que són objecte de queixa o denúncia, realitza una valoració tècnica preliminar dels fets i fa el seguiment de l'aplicació del protocol, de les

mesures adoptades i del cas, per assegurar que la conducta objecte de violència, discriminació o assetjament ha cessat. També ofereix suport i assessorament a les persones afectades, en detecta les necessitats per proposar-los mesures d'acompanyament i/o provisionals, i es coordina amb altres unitats i serveis de la Universitat.

- **Responsables d'igualtat de centres docents i departaments:** fan difusió del protocol, poden oferir informació prèvia a la interposició d'una queixa que hagi arribat a través de la bústia habilitada a aquest efecte i assessorar la Unitat d'Igualtat i Diversitat en l'elaboració de l'informe preliminar, i intervenen en l'elaboració i execució del pla de seguiment.

- **Centres docents:** la direcció del centre participa en la reducció de riscos, col·labora en l'aplicació del protocol i executa les mesures que calgui implementar en coordinació amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

- **Comissió d'Investigació contra l'Assetjament i la Discriminació (CICAD):** integrada per persones formades en la matèria, en què es poden incloure membres de la comunitat universitària i persones externes expertes, investiga els casos respecte dels quals s'ha considerat necessari convocar-la per ampliar la investigació, la qual finalitza amb l'emissió d'un informe final que ha de remetre al rector o rectora o a la Inspecció de Serveis i Control Intern, segons el que correspongui.

- **Instructors i instructoros d'expedients disciplinaris:** els designa el rector o rectora o la Inspecció de Serveis i Control Intern, segons el que correspongui, i són responsables de la instrucció dels expedients disciplinaris.

- **Direcció d'àrees de gestió:** vetllen per la reducció de riscos i col·laboren en l'aplicació del protocol i la implementació de mesures correctores.

- **Serveis Jurídics:** assessoren el Vicerectorat de Responsabilitat Social i Igualtat de la UPC respecte de les consultes que se li formulen relacionades amb l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol. Aquest servei té un paper crucial a l'hora de vetllar pel compliment dels principis d'actuació durant la fase d'investigació objecte d'aquest protocol.

- **Inspecció de Serveis i Control Intern:** té la funció d'incoar i instruir, d'acord amb el marc normatiu, els expedients en matèria disciplinària que afectin els membres de la comunitat universitària.

- **Àrea de Personal i Organització:** informa el personal de la UPC sobre drets, normes i responsabilitats disciplinàries segons el protocol, i fomenta millores laborals amb un enfocament de gènere i respecte mutu. També gestiona mesures per protegir les persones afectades i prevenir l'assetjament, en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

- **Servei de Comunicació:** en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat té la funció de difondre el protocol.

- **Comunitat universitària:** es demana la participació activa de tota la comunitat universitària en la implementació del protocol, amb un èmfasi especial en la comunicació a la Unitat d'Igualtat i Diversitat de qualsevol conducta que pugui constituir discriminació, assetjament o violència, per garantir un entorn segur i respectuós per a tothom.

7. ESTRATÈGIES I ACCIONS DE PREVENCIÓ

La prevenció és la principal eina d'intervenció per garantir que la Universitat sigui un espai segur i lliure de qualsevol mena de violència, discriminació i assetjament. D'aquesta manera, el protocol s'ha d'entendre d'una manera integral. És molt més que un mecanisme de denúncia, amb el procediment d'investigació i de sanció corresponent quan ocorre una situació de violència; és sobretot una eina de prevenció i de transformació.

Accions de prevenció que s'han de dur a terme dins de l'àmbit de la informació i la sensibilització:

- La Universitat ha d'habilitar canals d'informació que siguin visibles i als quals es pugui accedir amb facilitat. El canal per enviar sol·licituds d'informació o presentar propostes de millora és un correu electrònic. Les persones que volen comunicar una queixa o denúncia han de fer-ho a través de la bústia que s'ha d'incorporar al canal intern d'informació de la Universitat (punt 9.2 d'aquest protocol).
- Punts liles. En el marc de les festes universitàries i altres esdeveniments promoguts per la Universitat, s'han d'establir punts liles de manera visible amb la finalitat de proporcionar informació, sensibilitzar i assessorar sobre aquests tipus de conductes. Aquests punts han de seguir el Protocol d'actuació dels punts liles en activitats recreatives i festes en espais exteriors i interiors de la UPC (Acord CG/2024/1/20, de 21 febrer de 2024) o el que sigui vigent en aquell moment. Les delegacions d'estudiants poden actuar com a punt lila permanent a través dels seus membres i vies de comunicació.
- S'ha de lliurar informació en el moment en què es fa l'acollida de l'estudiantat, el PTGAS i el PDI (tríptics, clàusules informatives, declaracions responsables...).
- S'han d'elaborar materials informatius i fer-ne difusió.
- S'han de promoure campanyes de sensibilització i accions proactives periòdiques adreçades a tota la comunitat.

Accions de prevenció que s'han de dur a terme dins de l'àmbit de la formació

- Incloure dins de l'eix de formació de PDI i PTGAS de la UPC accions formatives sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i no-discriminació.
- Incloure accions formatives específiques de prevenció i capacitació per a persones que fan tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, personal tècnic de prevenció, unitats de recursos humans, personal d'assessoria jurídica, representants dels treballadors i treballadores i persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol, en especial les persones que intervinguin en el procés d'investigació i incoació d'expedients.

- Incloure formació específica per als membres del Consell de l'Estudiantat i de les associacions d'estudiants sobre prevenció, detecció i actuació en l'àmbit de la violència, l'assetjament i la discriminació.

Accions de prevenció que s'han de dur a terme en altres àmbits

- La Universitat disposa d'un procediment de canvi de nom per a la comunitat trans i no-binària de la UPC. El procediment de canvi de nom es considera una acció preventiva de discriminació o assetjament per raó d'identitat de gènere.
- Recollir periòdicament informació sobre la prevalença en la comunitat universitària de les situacions de violència, discriminació i assetjament descrites en aquest protocol.

8. MESURES D'ACOMPANYAMENT I REPARACIÓ

Accions d'acompanyament

La reparació fa referència al conjunt de mesures adoptades pels diversos òrgans responsables de la intervenció que contribueixen al restabliment dels àmbits danyats per la situació viscuda, de manera que es garanteixi l'acompanyament i l'assessorament necessaris a les persones afectades.

Les mesures d'acompanyament específiques i personalitzades per a cada víctima s'han de detallar en un pla de seguiment, que ha de formar part de l'expedient del cas.

Aquestes mesures es destinen a víctimes de la comunitat universitària i es poden implementar encara que la Universitat no iniciï un procediment investigador i sancionador. L'òrgan responsable d'elaborar el pla i fer-ne el seguiment és la Unitat d'Igualtat i Diversitat, amb la col·laboració dels diferents agents implicats en l'execució.

L'aprovació i validació d'aquestes mesures s'han d'ajustar al que preveu el punt 6 d'aquest protocol

Per garantir una aplicació coordinada del pla, la Unitat d'Igualtat i Diversitat compta amb la col·laboració de l'Àrea de Personal si la víctima és PDI o PTGAS; si la víctima forma part del col·lectiu de l'estudiantat, la coordinació és a càrrec de la persona responsable d'igualtat del centre docent corresponent, amb la col·laboració, si escau, de l'Àrea Acadèmica.

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

Mesures destinades a tota la comunitat universitària

- **Informació i assessorament** personalitzat en l'aplicació del protocol i sobre recursos d'altres entitats o institucions.
- **Assistència psicològica:** es proporcionen serveis d'acompanyament personalitzat per a les víctimes d'assetjament, que inclouen suport emocional i psicològic.
- **Assistència jurídica:** s'analitza la possibilitat de proporcionar serveis d'assistència jurídica gratuïta i especialitzada per a les víctimes.
- **Reintegració laboral o acadèmica:** es desenvolupen plans de reintegració laboral o acadèmica per a les víctimes que hagin experimentat interrupcions en la carrera a causa de l'assetjament.

Mesures destinades a l'estudiantat

- **Adaptacions de suport a les classes:** en són exemples que disposin del material treballat a les classes durant les absències per circumstàncies mèdiques, psicològiques o judicials; que se'ls doni flexibilitat en l'exigència d'assistència a classes establerta al pla docent, o que puguin canviar de tutor o tutora d'estudis o de pràctiques, o d'empresa o institució de pràctiques.
- **Adaptacions en les proves d'avaluació:** en són exemples que disposin de temps addicional per al lliurament dels treballs, que se'ls pugui canviar les dates d'exàmens per circumstàncies mèdiques, psicològiques o judicials, etc.

- **Repetició d'assignatures:** quan la situació de violència viscuda hagi impedit a la víctima seguir el curs amb normalitat i hagi de repetir assignatures, es considera una mesura d'acompanyament i de reparació que la Universitat li faciliti la repetició de l'assignatura.
- **Ajuts de matrícula gratuïta** per a víctimes de violència masclista.
- **Adaptacions administratives:** inclouen el canvi de grup, seminari o tutories; el trasllat de l'expedient a altres universitats mitjançant els convenis interuniversitaris, o la modificació de matrícula.
- **Trasllat gratuït de l'expedient a una altra universitat,** previst en els convenis interuniversitaris vigents.

Mesures destinades al PTGAS o el PDI

- Les treballadores considerades víctimes de violència de gènere o violències sexuals tenen dret a la reducció o la reordenació del seu temps de treball, la mobilitat geogràfica, el canvi de centre de treball i l'adaptació del seu lloc de treball, entre altres (articles 21.1 de la Llei orgànica 1/2004 i 38.1 de la Llei orgànica 10/2022).
- De conformitat amb la normativa específica, les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere o de les violències sexuals es consideren justificades i són remunerades, quan ho determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons s'escaigui, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa o Administració com més aviat millor (articles 21.4 i 25 de la Llei orgànica 1/2004 i 38.4 i 40.2 de la Llei orgànica 10/2022).

9. PROCEDIMENT D'INVESTIGACIÓ I SANCIO

L'activació del protocol i la investigació s'han de dur a terme d'acord amb els principis que es detallen a l'apartat 4 d'aquest protocol, de manera que es garanteixin els drets de les persones implicades que es detallen a continuació. Les sancions formen part de la reparació per a la recuperació de la víctima.

9.1. Drets de les persones implicades

Dins el marc d'aplicació del protocol, s'estableixen els drets següents:

Drets de les persones denunciants

- Ser citades i escoltades, de manera que se n'eviti la revictimització.
- Estar acompanyades per una persona de confiança i/o rebre assistència lletrada i/o d'agents socials i intèrprets, si cal.
- Tenir garanties que el procediment és gestionat amb rapidesa.
- Rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament.
- Exercir el dret de recusació, és a dir, el dret a recusar els membres de la comissió d'investigació en cas que es doni algun dels motius previstos per la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- Rebre informació sobre la tramitació del protocol i en quin sentit finalitza.

Drets de les persones denunciades

- Rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- Veure'n respectada la presumpció d'innocència.
- Estar acompanyades per una persona de confiança i/o rebre assistència lletrada i/o d'agents socials i intèrprets, si cal.
- Exercir el dret de recusació, és a dir, el dret a recusar els membres de la comissió d'investigació en cas que es doni algun dels motius previstos per la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- Rebre informació sobre la tramitació del protocol i en quin sentit finalitza.

9.2. Comunicació dels fets (queixa o denúncia)

El present protocol s'activa quan la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UPC rep una comunicació dels fets a través de la bústia que s'incorpora al canal intern d'informació de la Universitat (consulteu l'annex 4). Les comunicacions dels fets no poden ser anònimes i la Unitat d'Igualtat i Diversitat ofereix assessorament i acompanyament per dur a terme la comunicació, si cal.

Els fets els pot comunicar tant la persona afectada com qualsevol persona o col·lectiu del seu entorn acadèmic o personal. En cas que no hagi estat la víctima qui hagi comunicat els fets, cal que els ratifiqui posteriorment i autoritzi per escrit que es continuï el procediment d'investigació. La comunicació dels fets té caràcter reservat i s'ha de gestionar amb la més absoluta discreció. Totes les persones que participin en el procés han de garantir la confidencialitat de les informacions i dades que facilitin i de les que coneguin a través del procediment.

En cas que una persona comuniqui uns fets a la Unitat d'Igualtat i Diversitat però no vulgui continuar amb l'activació del procediment sancionador, no s'activa la fase d'investigació prevista a l'apartat 9.4.

No obstant això i sempre que es compleixin els àmbits d'aplicació, es poden adoptar les mesures d'acompanyament i reparació definides a l'apartat 7 d'aquest protocol que es considerin adients per al cas concret.

Així mateix, si la persona afectada no dona el consentiment per activar la fase d'investigació prevista a l'apartat 9.4, en supòsits greus o que afectin diverses persones la Unitat d'Igualtat i Diversitat ho ha de comunicar a través del vicerectorat competent al rector o rectora o a la Inspecció de Serveis i Control Intern, perquè emprenguin les accions que considerin oportunes.

Quan es produeixi una conducta susceptible d'activar aquest protocol que involucri persones incloses als apartats *b* i *c* de l'àmbit d'aplicació subjectiu del protocol, i amb el consentiment previ de la víctima, s'ha de posar en coneixement de l'organització, empresa o institució a què pertany la persona afectada els fets ocorreguts i s'hi ha d'establir una comunicació recíproca, perquè, si escau, activin els seus protocols.

9.3. Entrevista amb la presumpta víctima i emissió de l'informe preliminar

Un cop s'han analitzat els fets objecte de la comunicació, la Unitat d'Igualtat i Diversitat disposa d'un termini de 14 dies hàbils per:

- Entrevistar-se amb la víctima per ampliar dades i recopilar les proves necessàries, i per obtenir-ne el consentiment, si s'escau, per continuar el protocol. S'ha d'aixecar acta de l'entrevista, la qual han de signar totes les parts.
- Demanar, si s'escau, el consentiment a la víctima per a la recollida i cessió de dades personals.
- Facilitar a la víctima informació i assessorament.
- Detectar necessitats de la víctima o les víctimes per proposar-los, segons el que correspongui, mesures d'acompanyament i/o provisionals.
- Elaborar l'informe preliminar en els termes següents:
 - Arxivament o remissió a un altre òrgan: els fets no formen part dels àmbits d'aplicació del protocol i, en conseqüència, se'n proposa l'arxivament o la possible remissió a un altre òrgan o unitat competent.
 - Arxivament o activació de la comissió d'investigació: no s'evidencien indicis suficients que aconsellin la incoació d'un expedient disciplinari i, en conseqüència, se'n proposa l'arxivament o, si escau, l'obertura d'un període d'informació o actuacions prèvies amb la convocatòria de la comissió d'investigació competent per ampliar la investigació.
 - Expedient disciplinari: s'evidencien indicis suficients amb una sòlida base fàctica i jurídica que aconsellen la incoació d'un expedient disciplinari, sense que la comissió d'investigació competent hagi de portar a terme diligències d'investigació addicionals.
 - Comunicació al Ministeri Fiscal: s'evidencien indicis que els fets poden ser constitutius de delictes, motiu pel qual s'ha d'efectuar la corresponent comunicació al Ministeri Fiscal o informar-ne la víctima, en cas que per raó del delictes només ella pugui denunciar els fets. En aquest supòsit, s'ha de valorar la conveniència d'incoar l'expedient disciplinari tot i que posteriorment se suspengui.

L'informe s'ha de pronunciar sobre la proposta d'adoptar mesures d'acompanyament i/o mesures provisionals/provisionalíssimes, si escau.

L'informe preliminar s'ha d'elevar al rector o rectora o al vicerectorat en qui el rector o rectora hagi delegat la competència, o a la Inspecció de Serveis i Control Intern, segons el que correspongui, perquè resolgui en els termes següents:

- Arxivar la denúncia.
- Obrir un període d'informació o actuacions prèvies i convocar la comissió d'investigació competent, de la qual s'ha de determinar el caràcter reservat, si escau.
- Comunicar els fets al Ministeri Fiscal o a la víctima, en cas que la denúncia només la pugui interposar ella.
- Incoar un expedient disciplinari i adoptar, si escau, les mesures provisionals/provisionalíssimes corresponents. En aquest cas, en funció del col·lectiu afectat aquesta resolució és competència del rector o rectora o de la Inspecció de Serveis i Control Intern, segons el que correspongui.

A la resolució, que s'ha d'emetre en el termini màxim d'un mes, el rector o rectora s'hi pot pronunciar, també, sobre l'adopció de mesures d'acompanyament.

Aquesta resolució s'ha de traslladar a la Unitat d'Igualtat i Diversitat, que n'ha de comunicar el resultat a la persona denunciant.

9.4. Fase d'investigació

En la fase d'investigació s'obre el període d'informació o actuacions prèvies (expedient informatiu) i la convocatòria de la comissió d'investigació contra l'assetjament i la discriminació (CICAD)

9.4.1. La CICAD

La CICAD és l'òrgan encarregat de portar a terme la fase d'investigació sobre fets que formen part de l'àmbit d'aplicació del present protocol, i està integrada pels membres següents:

- El cap o la cap de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, que actua com a secretari o secretària de l'òrgan.
- Un tècnic o tècnica de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
- Un tècnic o una tècnica dels Serveis Jurídics de la UPC.
- Una persona que sigui membre de la direcció del centre, el servei o la unitat on estudiï o treballi la presumpta víctima, o la persona en qui delegui, que actua com a president o presidenta. Quan la víctima és externa a la comunitat universitària, la presidència l'ocupa una persona que sigui membre de la direcció del centre, servei o unitat on estudiï o treballi la presumpta persona agressora. La CICAD pot acordar l'assistència amb veu però sense vot de terceres persones externes o internes especialistes en la temàtica concreta de cada cas perquè l'assessori.

Els membres de la CICAD han de rebre la formació necessària en l'àmbit de la perspectiva de gènere i la no-discriminació, de conformitat amb el que preveu la legislació aplicable.

9.4.2. Investigació

Un cop ha estat convocada, la CICAD ha de dur a terme tots els actes d'investigació necessaris per determinar, amb la màxima precisió possible, els fets susceptibles de motivar la incoació del procediment disciplinari i la identificació de les persones que en puguin resultar responsables. És obligació de qualsevol membre de la comunitat universitària col·laborar amb la comissió facilitant-li tota la informació i la documentació que siguis necessàries. Entre les actuacions que poden formar part d'aquesta investigació hi ha les següents:

- Sol·licitud d'informes o de resultats d'avaluacions o enquestes, emesos per les persones responsables de les unitats, departaments o centres que puguin aportar informació rellevant per a la instrucció del cas.
- Citacions i declaracions de la víctima o les víctimes i de testimonis.
- Citació i declaració de la persona presumpta agressora. La citació ha d'anar acompanyada d'una còpia de la queixa o denúncia presentada, degudament anonimitzada.
- Consultes especialitzades d'altres unitats o petició de dictàmens pericials.

Al començament de cada entrevista, s'ha d'informar les persones implicades i els testimonis de l'objecte de la seva declaració, així com que aquesta es recollirà per escrit i formarà part de l'expedient i que s'incorporarà a l'expedient disciplinari que, si escau, es pugui incoar.

Un cop acaba la fase d'investigació i, en tot cas, en un termini no superior a un mes des de la constitució de la comissió investigadora, ampliable quinze dies hàbils més, la CICAD ha d'emetre un informe final dirigit al rector o rectora o la persona en qui delegui, o a la Inspecció de Serveis i Control Intern, que ha de detallar les actuacions que s'han dut a terme, una proposta de qualificació i una proposta d'actuació, en els termes següents:

- Arxivament: no s'aprecien indicis suficients de violència, discriminació o assetjament, o es considera que els fets no corresponen als àmbits d'aplicació del protocol, i se'n proposa l'arxivament o la remissió a un altre òrgan o unitat competent.
- Expedient disciplinari: s'evidencien indicis suficients de violència, discriminació o assetjament que aconsellen la incoació d'un expedient disciplinari.
- Delicte: s'evidencien indicis que els fets denunciats poden ser constitutius de delicte, motiu pel qual s'han de comunicar al Ministeri Fiscal o informar-ne la víctima, en cas que la denúncia només la pugui interposar ella.

A l'informe també es poden proposar, segons el que correspongui, l'adopció de mesures d'acompanyament o les mesures provisionals/provisionalíssimes que es considerin adients perquè siguin adoptades per la Unitat d'Igualtat i Diversitat o pel rector o rectora o la persona en qui delegui, segons el que correspongui.

El resultat de l'informe s'ha de comunicar a la víctima i, si escau, a la presumpta persona agressors.

9.4.3. Resolució del rector o rectora o la Inspecció de Serveis i Control Intern

A la vista de l'informe, el rector o rectora o la persona en qui delegui o la Inspecció de Serveis i Control Intern, segons el que correspongui, ha de dictar la resolució, en el termini màxim d'un mes, que s'ha de notificar a les persones interessades en el procediment i s'ha de comunicar a la Unitat d'Igualtat i Diversitat a l'efecte de registre.

Pel que fa als procediments sancionadors que es puguin incoar a causa de l'activació del present protocol, també hi tenen aplicació les limitacions previstes a la normativa aplicable, en funció del col·lectiu.

En aquells casos en què es procedeixi a l'obertura d'un expedient disciplinari, les diligències practicades per la CICAD i el seu informe final es consideren informació prèvia, segons el que preveuen les normatives corresponents, i s'incorporen a l'expedient disciplinari, amb la qual cosa s'eviten possibles revictimitzacions i duplicitats innecessàries.

L'instructor o instructora del procediment disciplinari ha de tenir una formació específica adequada en l'àmbit de la perspectiva de gènere i no revictimització o bé acreditar una experiència professional en aquest àmbit.

En els supòsits en què es detecti que les dades aportades o els testimonis són falsos, el rector o rectora o la Inspecció de Serveis i Control Intern, segons el que correspongui, poden acordar la incoació de l'expedient disciplinari corresponent a les persones responsables, així com qualsevol altra actuació que es consideri adient. Cal recordar que els fets no provats no són equivalents a denúncies falses.

9.4.4. Mesures provisionals o provisionalíssimes

El rector o rectora o la Inspecció de Serveis i Control Intern, segons el que correspongui, poden adoptar, d'ofici o a instància de part, mesures provisionals o provisionalíssimes que assegurin l'eficàcia de la resolució que puguin dictar o aquelles que, per raons d'urgència, es considerin necessàries per a la protecció provisional dels interessos implicats. No s'han de confondre les mesures provisionals o provisionalíssimes amb les mesures d'acompanyament detallades a l'apartat 8, que es poden acordar independentment que s'activi o no la fase d'investigació.

Aquestes mesures es poden adoptar un cop s'ha iniciat el procediment disciplinari o abans que s'iniciï. En aquest darrer cas, es requereix que les mesures siguin confirmades, modificades o aixecades quinze dies després que s'hagin adoptat amb l'inici d'un procediment disciplinari. En cas contrari, queden sense efecte.

Les mesures provisionals no poden ocasionar danys o ser contràries als drets protegits per la legislació, i s'han d'adoptar d'acord amb els principis de proporcionalitat, efectivitat i menor onerositat. No es poden adoptar mesures que puguin causar danys irreparables o de difícil reparació o violacions dels drets de les persones afectades.

Les mesures provisionalíssimes han de ser acordades, modificades o confirmades a l'acord d'incoació d'un expedient disciplinari. Per aquest motiu, cal informar la persona denunciada de les limitacions que comporta no activar la fase sancionadora. No obstant

això, s'ha de posar en relleu que no activar el procediment sancionador no obstaculitza l'adopció de mesures d'acompanyament.

A continuació, es presenten alguns exemples de mesures provisionals o provisionalíssimes que es poden adoptar:

- **Àmbit laboral:** canvi de torn, unitat, servei o departament, o restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres.
- **Àmbit acadèmic:** canvi de grup classe, canvi de l'itinerari curricular o reassignació de tutor o tutora o director o directora de tesi, entre d'altres.

9.5. Seguiment del cas, registre de denúncies i custòdia de la documentació

La Unitat d'Igualtat i Diversitat ha de dur a terme un registre de les denúncies i queixes presentades, així com un seguiment dels casos, per confirmar que l'assetjament ha cessat i que no s'ha produït cap represàlia contra la persona denunciant o contra qualsevol persona que intervingui en el procediment.

10. MECANISMES DE COORDINACIÓ INTERINSTITUCIONALS

És possible que es presentin comportaments violents, agressius i/o constitutius de discriminació i/o assetjament en el context d'activitats acadèmiques en les quals participin persones que no són membres de la comunitat universitària; en llocs de treball compartits (per exemple, laboratoris o biblioteques); en competicions esportives i diverses activitats interuniversitàries; en pràctiques externes, seminaris i congressos, o

en llocs populars i festes organitzades per la UPC, entre altres entorns que hi estiguin vinculats.

Per totes aquestes raons, és molt important establir diverses alternatives de coordinació interinstitucional, com s'estableixen a continuació.

Entre diferents universitats catalanes

La UPC es compromet a establir un procediment de coordinació, a partir de mecanismes interuniversitaris, amb la resta d'universitats catalanes per detectar, investigar i, si escau, sancionar els possibles casos de violència, assetjament, violència masclista o LGTB-fòbica i la resta de conductes discriminatòries previstes en el present protocol que impliquin membres de dues o més universitats.

Amb els centres adscrits i entitats del Grup UPC

En cas que es produeixi una conducta inapropiada entre un membre de la comunitat universitària UPC i un membre d'un centre adscrit o fundació UPC, hi ha d'haver comunicació entre les entitats corresponents perquè s'apliquin els protocols i mesures necessaris en el seu àmbit d'actuació i es garanteixi la intervenció de les unitats corresponents de les dues institucions.

Amb les empreses externes proveïdores, col·laboradores o contractistes

Les empreses externes contractades per la UPC han de tenir un protocol ajustat al marc legal vigent i també han de ser informades de l'existència del present protocol. Així mateix, la UPC ha d'incorporar una clàusula específica sobre les conductes previstes en aquest protocol en els plecs de prescripcions tècniques dels contractes administratius o en els convenis o contractes corresponents. En el cas que es produeixi una de les conductes descrites en aquest protocol entre un membre de la comunitat universitària UPC i el personal d'una empresa externa contractada, s'han de comunicar mútuament perquè cada part apliqui el seu protocol i executi les mesures correctores corresponents dins del seu àmbit d'actuació.

Convenis de mobilitat i intercanvi amb altres universitats

La UPC ha d'incloure en els convenis d'intercanvi una clàusula que informi sobre l'existència d'aquest protocol. Si una persona que és membre de la comunitat universitària UPC té una conducta prevista en aquest protocol amb alguna persona d'una altra universitat, totes dues parts s'han de comunicar sobre aquest tema per aplicar el protocol i les mesures correctores respectius, previ consentiment de la víctima.

11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Aquest protocol s'ha de revisar regularment i, si cal, s'ha de millorar. Anualment, la Unitat d'Igualtat i Diversitat ha d'elaborar un informe que segueixi les indicacions del Consell Interuniversitari de Catalunya. L'informe ha de ser públic i s'ha de presentar als òrgans de govern de la Universitat. Aquest document ha de servir per generar coneixement i per fer propostes de millora en les intervencions i en les normatives de la Universitat, així com per detectar les necessitats de les víctimes o dels professionals que hi caldria incloure. Aquest informe ha de contenir indicadors quantitius i qualitius que recullin, anonimitzadament i complint estrictament la normativa de protecció de dades de caràcter personal, totes les sol·licituds d'informació, denúncies, actuacions i resolucions realitzades. Així mateix, s'han identificar els col·lectius de la persona afectada i de la persona agressora, així com el tipus de conducta que ha motivat la intervenció.

12. DISPOSICIONS ADDICIONALS, TRANSITÒRIES, DEROGATÒRIES I FINAL

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. Cooperació interuniversitària

Per donar suport a l'estudiantat de programes conjunts o titulacions conjuntes, la UPC pot signar convenis amb altres universitats per establir actuacions en aquesta matèria.

Disposició addicional segona. Convenis de cooperació educativa

Per donar a conèixer el contingut d'aquest protocol, els convenis de cooperació educativa de la UPC han d'incloure una clàusula que inclogui una referència a aquest protocol i a l'obligació de complir-lo.

Disposició addicional tercera. Convenis amb entitats del Grup UPC

Per donar la màxima protecció a estudiants del Grup UPC, es preveu la possibilitat de signar convenis de col·laboració amb aquestes entitats per regular un protocol d'actuació davant de possibles casos d'assetjament.

Disposició addicional quarta. Mesures d'acompanyament fora de l'àmbit del protocol

La Universitat, prèvia autorització del vicerectorat competent, pot establir mesures d'acompanyament adreçades a membres de la comunitat universitària que hagin patit fora de la UPC situacions previstes dins d'aquest protocol i no relacionades amb l'activitat acadèmica.

Disposició addicional cinquena. Aprovació del reglament d'organització i funcionament de la CICAD

El Consell de Govern ha d'aprovar el Reglament d'organització i funcionament de la CICAD en el termini dels sis mesos següents a l'aprovació de la present normativa.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera. Procediments iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest protocol

Els procediments i actuacions iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest protocol es continuen regint per la normativa anterior.

Disposició transitòria segona. Assumpció de funcions per part de l'Àrea de Cultura i Comunitat

Mentre no es creï la Unitat d'Igualtat i Diversitat, les funcions que, d'acord amb aquest protocol, corresponen a aquesta unitat són assumides i desenvolupades pel personal de l'Àrea de Cultura i Comunitat.

DISPOSICIONS DEROGATÒRIES

Disposició derogatòria única. Derogacions

Amb l'entrada en vigor d'aquest protocol es deroguen els protocols següents:

- Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afectin l'estudiantat en l'entorn universitari de la UPC (Acord CG/2020/02/14).
- Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la UPC.
- Protocol de suport als membres de la comunitat universitària, víctimes d'agressions susceptibles de constituir delictes que atemptin contra la integritat física i/o de caràcter sexual, comesos als espais de la UPC (Acord CG/2019/07/40).
- Qualsevol altra disposició d'un rang igual o inferior que s'oposi al que estableix aquest protocol.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final única. Entrada en vigor

Aquest protocol entra en vigor en el moment en què l'aprovi el Consell de Govern i s'hagi publicat a la Seu Electrònica de la UPC.

ANNEXOS

Annex 1. Definició de les situacions de violència, discriminació i assetjament objecte d'aquest protocol

I. VIOLÈNCIES

- **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 mal o sofriment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (LA 5/2008).

Formes de violència masclista:

- **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 (LA 5/2008).

- **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, menyspreu, menysteniment, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també pot dur-se a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme a través 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 (LA 5/2008)

- **Violència sexual:** qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condiona el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, inclòs l'àmbit digital. En tot cas, es consideren violències sexuals els delictes previstos en el títol VIII del llibre II de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (CP): la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i el tràfic de persones amb finalitats

d'exploració sexual. S'ha de prestar una atenció especial a les violències sexuals comeses en l'àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics (article 3 de la LO 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual).

- **Violència digital:** consisteix en aquells actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, mitjançant 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 similars 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 llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i plantegen obstacles a la seva participació política i a la seva llibertat d'expressió (LA 5/2008).

- **Violència de segon ordre:** consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que fan costat a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció i la detecció dels fets i l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista (LA 5/2008).

Entre els diversos àmbits en què es pot dur a terme la violència masclista, hi trobem la **violència en l'àmbit educatiu**, entesa com qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Pot produir-se entre iguals i entre persones de més d'edat i persones de menys d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències, algunes es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual, i també hi ha la **violència en l'àmbit digital**, entesa com a violència masclista que es produeix en les xarxes de comunicació digitals, que es poden considerar com la nova àgora d'interacció, participació i governança mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació cap a les dones, el

xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredeixin, localitzin o assetgin una dona (LA 5/2008).

- **Violència física, verbal o psicològica per qualsevol conducta** per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o **qualsevol altra condició o circumstància personal o social** (incloses totes aquelles que preveu l'article 1 de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, o qualsevol altra que la modifiqui o desplegui).

II. ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ

- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual no desitjat que s'exerceix amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sense perjudici del que s'estableix pel Codi penal.

- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament no desitjat que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per part seva de queixes, reclamacions, denúncies, demandes o recursos, de qualsevol tipus, destinats a impedir que se la discrimini i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art. 9 LO 3/2007).

- **Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (art. 4 LA 11/2014 i Llei 4/2023).

- **Assetjament discriminatori:** qualsevol conducta realitzada per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o

identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o **qualsevol altra condició o circumstància personal o social** (incloses totes aquelles que preveu l'article 1 de la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació o qualsevol que la modifiqui o la desplegui), amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (art. 1 LA 19/2020, art. 1 Llei 15/2022 i art. 3 Llei 4/2023 LGTBI).

- **Discriminació:** qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en algun dels motius als quals es refereix l'apartat anterior que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones, tret que la mesura estigui objectivament justificada per una finalitat legítima i que els mitjans per dur-la a terme siguin apropiats i necessaris. Es pot produir discriminació de manera directa, indirecta, per associació o per error, i també poden donar-se discriminacions múltiples (art. 4 Llei 19/2020).

- **Assetjament acadèmic:** violència psicològica, dirigida cap a una o més persones, per part d'una altra o unes altres que actuen amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi l'activitat acadèmica de la víctima. Es consideren agreujants de la conducta que la violència s'exerceixi des d'una posició de poder o sigui de manera reiterada i prolongada en el temps.

Annex 2. Relació no exhaustiva de conductes i actituds emmarcades en les situacions de l'annex 1

Conductes que poden constituir assetjament sexual

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

Conductes que poden constituir assetjament per raó de sexe o gènere

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

Conductes que poden constituir assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

<p>Fer comentaris despectius sobre una persona o col·lectiu per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com comentaris sexistes basats en prejudicis de gènere, o adreçar-s'hi de manera ofensiva per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.</p>
<p>Portar a terme actes o utilitzar expressions vexatòries que incitin a exercir violència contra una persona o col·lectiu per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.</p>
<p>Incitar a l'odi, a la violència o a la discriminació contra els col·lectius LGBTI+.</p>
<p>Assignar una persona a un lloc de treball o assignar-li activitats de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional o funcions incoherents, o no assignar-l'hi basant-se en prejudicis LGBTI-fòbics.</p>

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

Violències masclistes digitals

La difusió d'imatges i/o vídeos de caràcter íntim o sexual sense el consentiment de la persona que hi apareix o <i>sexpredding</i> , imatges que es poden obtenir a través de múltiples estratègies o pràctiques, com el robatori, l'extorsió o l'enregistrament no consentit.
Extorsió. Hi ha altres formes de violència sexual digital, com la sextorsió, en què l'agressor posseeix imatges íntimes d'una persona i l'extorsiona mitjançant l'amenaça de publicar-les.
Exhibicionisme sexual o <i>cyberflashing</i> , en què l'agressor envia imatges de caràcter sexual en línia i sense consentiment, sovint mitjançant WhatsApp, Bluetooth o AirDrop, o a través de les xarxes socials.
<i>Deep fakes</i> sexuals. En què l'agressor crea i difon nus falsos mitjançant la intel·ligència artificial i sense el consentiment de la persona. Tot i que les fotografies no són reals, sí que ho són les conseqüències.
Accés il·lícit als comptes de les xarxes socials, Google o iCloud, el correu electrònic, les plataformes de <i>streaming</i> , les compres en línia, WhatsApp Web, etc.
Seguiment i vigilància dels moviments de la persona a través de comptes i/o dispositius de rastreig com Google, iCloud, AirTag o AirPods.

Crear perfils falsos per seguir la informació i els moviments de la persona.
La instal·lació de programes de control parental.
La instal·lació de programes espia.
Insults sexistes i expressions discriminatòries: discursos contra les dones o persones no-binàries, que reflecteixen patrons culturals masclistes basats en rols tradicionals.
Amenaces: continguts violents, lascius o agressius, que manifesten una intenció de fer mal.
Desprestigi i difamació: desqualificacions de la trajectòria, de la credibilitat o la imatge pública d'una persona a través de l'exposició d'una informació falsa, manipulada o fora de context.
Censura i silenciament: atacs específics que provoquen la retirada de continguts o el tancament dels perfils de les afectades.
Dòxing: revelació d'informació personal sense consentiment.

Conductes que poden constituir **assetjament acadèmic**

Humiliar, menysprear o intimidar una persona de manera persistent i abusar-ne psicològicament.
Excloure la persona de la comunitat, limitant-ne les relacions socials; amenaçar la salut de la persona.
Restringir el dret de la persona a expressar opinions, vulnerar els seus drets, exercir abús de poder.
Discriminar una persona negant-li les oportunitats de participar.

No constitueixen assetjament acadèmic:

- Els conflictes derivats de decisions relacionades amb estudis o interpretacions d'aquests estudis.
- Tractar situacions problemàtiques relacionades amb els estudis prenent mesures disciplinàries.

Annex 3. Conductes de caràcter preventiu

Exemples de conductes que tenen un caràcter preventiu:

- Les tutories i les revisions d'exàmens s'han de fer prioritàriament a porta oberta.
- En les comunicacions amb l'estudiantat i entre membres de la comunitat universitària, s'ha d'emprar prioritàriament el compte de correu electrònic de la Universitat i evitar la missatgeria personal o les xarxes socials no institucionals.
- Les reunions presencials amb estudiants i entre membres de la comunitat s'han de fer prioritàriament als campus.
- La integritat de la relació professorat-estudiantat (de grau, màster o doctorat) és el fonament de la missió educativa de tota universitat. A causa de la desigualtat de poder inherent en aquesta relació, en cas que el PDI tingui una enemistat manifesta o mantingui una relació consentida de caràcter sexoafectiu amb un estudiant o una estudiant ha d'abstenir-se d'impartir-li docència, fer-li supervisió de la recerca o tutoritzar-lo, amb la finalitat d'evitar potencials abusos de poder i conflictes d'interès. En tot cas, les relacions sexoafectives entre el personal docent i investigador (PDI) i l'estudiantat es consideren com a mala praxi professional, atès que són clarament asimètriques, amb un evident component de superioritat del primer col·lectiu envers el segon.

Annex 4. Esquema del procediment

