

## **Protocol del Centre d'Estudis Internacionals contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual i altres conductes masclistes**

*Aprovat per la Comissió Acadèmica del CEI en data 16 de setembre del 2021 i pel Consell de Govern del CA en data 23 de novembre del 2021*

### **I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL**

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

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

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

A l'àmbit de Catalunya, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del Dret de les Dones a Erradicar la Violència Masclista, va ampliar l'àmbit de protecció més enllà de la violència al si de les relacions afectives, per protegir totes les formes de violència contra les dones. Aquesta és la perspectiva que adopta aquest protocol, per la qual cosa empra, així mateix, la nomenclatura pròpia de la llei catalana, referint-se, en conseqüència, a la violència masclista.

Pel que fa a l'assetjament sexual, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquestes pràctiques (article 48.1 i disposició final sisena de la llei orgànica esmentada).

Dins l'àmbit de Catalunya, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes, disposa que els poders públics han de prendre les mesures necessàries i adoptar les estratègies apropiades per garantir la igualtat de dones i homes una societat democràtica i, en particular, aquests poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris

(art. 3), i estableix que les universitats han de «donar informació i assessorament per prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista» (art. 28.2c), així com «aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se de els mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe —màxima expressió de la desigualtat entre sexes— que garanteixin aquesta prevenció i que permetin donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que s'hi puguin formular sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària» (art. 28.2f).

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

La universitat ha de preservar els drets de les persones involucrades en aquest tipus de situacions: entre d'altres, el dret a la dignitat i al lliure desenvolupament de la seva personalitat, el dret a la integritat física i moral de les persones, el dret a la no discriminació per raó de gènere o per qualsevol altra circumstància personal o social, i el dret a la intimitat i a l'honor, regulats per la normativa internacional, la Constitució espanyola i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Amb aquest protocol contra les situacions d'assetjament sexual, el Centre d'Estudis Internacionals pretén avançar en el compromís amb l'erradicació de la violència masclista en l'àmbit universitari. No es toleraran ni es consideraran justificades, en cap cas, les conductes d'aquesta índole.

D'aquesta manera, el Centre d'Estudis Internacionals es compromet a emprendre una actuació decidida per protegir les persones afectades per situacions d'assetjament sexual, així com impulsar les vies institucionals de denúncia i reacció. Així mateix, garanteix una atenció rigorosa i confidencial i posa a disposició de les persones afectades vies de resolució i assistència davant dels problemes que plantegin.

Aquest protocol, únic per a tots els cursos i formacions del Centre d'Estudis Internacionals, ha de servir per donar una resposta protectora i una proposta d'actuacions sancionadores a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual ; també ha de servir per aclarir els models d'actuació i les competències de les persones i els òrgans implicats quan es detectin aquestes situacions al Centre d'Estudis Internacionals.

El procediment distingeix segons el tipus de conducta denunciada, a fi de derivar, d'una banda, les situacions identificables com a conductes masclistes diferents de l'assetjament que se solucionen internament dins dels centres i, de l'altra, les conductes d'assetjament de la solució de les quals passa per iniciar un procediment judicial o administratiu, segons correspongui.

## II. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS

### 1. Compromís institucional

El Centre d'Estudis Internacionals declara la seva política de tolerància zero a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, per la qual cosa es compromet a:

- a) Declarar formalment i difondre'n el rebuig a qualsevol tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, en totes les formes o manifestacions.
- b) Denunciar, investigar i sancionar, si escau, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual.

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

## 2. Objectius del Protocol

El Centre d'Estudis Internacionals vol fer palesa la tolerància zero respecte a tota mena de violència contra les dones i de conductes d'assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere o orientació sexual de les persones.

El principal objectiu d'aquest protocol és actuar, sancionar i protegir en tot allò relatiu a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual que es puguin produir al Centre d'Estudis Internacionals i entre els membres que formen la comunitat universitària, o en ocasió de les relacions interpersonals que s'hi puguin establir.

Aquesta finalitat es concreta en els objectius específics següents:

- a) Sancionar els autors de les conductes
- b) Informar, formar i sensibilitzar tots els membres del Centre d'Estudis Internacionals matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual.
- c) Facilitar pautes per identificar les situacions d'assetjament i d'altres conductes masculistes quan s'hagin produït, així com per prevenir-les, en qualsevol cas.

Per assolir els objectius esmentats, s'aplicaran les següents mesures i garanties:

- a) Aplicació de les mesures adequades per protegir les persones que hagin patit assetjament i posar fi a l'assetjament, amb una adaptació a les necessitats pròpies de cada cas.
- b) Aplicació o proposta de les mesures sancionadores pertinents.
- c) Garantia de la confidencialitat de les persones afectades.

## 3. Reconeixement de la implicació en l'aplicació del protocol

El Centre d'Estudis Internacionals reconeix i facilita, sempre que les necessitats docents i de servei ho permetin, i a través dels mecanismes disponibles, la dedicació del personal docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS) a l'aplicació del present protocol.

### III. ÀMBIT D'APLICACIÓ

#### 1. Àmbit d'aplicació subjectiu

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

- a) L'alumnat, tant d'estudis oficials com de títols propis i altres cursos organitzats pel Centre d'Estudis Internacionals, inclòs l'alumnat de mobilitat.
- b) El PDI.
- c) El PAS.
- d) Becaris del CEI.
- e) Personal de gestió/ direcció

Els individus esmentats poden tenir la condició d'autors o de subjectes passius de les conductes descrites en aquest protocol.

Aquest protocol també s'estén als casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes, protagonitzats per persones sense cap vincle amb el Centre d'Estudis Internacionals, però que facin activitats o prestin serveis a o per al centre com a entitat, empresa o proveïdor vinculat per raons acadèmiques o de recerca. En aquests casos, el centre adoptarà les mesures oportunes (finalització de convenis de pràctiques externes, exigència de substitució de personal, etc.).

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

#### 2. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol serà aplicable en els supòsits descrits per a qualsevol conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes que es duguin a terme dins de les instal·lacions del Centre d'Estudis Internacionals, així com en activitats que es realitzin fora de les instal·lacions del CEI estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics d'aquest i tenen relació amb l'activitat docent o la vida acadèmica o laboral, sigui aquesta del tipus que sigui, incloent-hi, en el cas de l'alumnat:

- a) Activitats acadèmiques desenvolupades fora de l'horari lectiu o fora dels centres docents.

- b) Pràctiques curriculars i extra curriculars desenvolupades per l'alumnat concertades o supervisades pel centre docent.
  - c) Activitats lúdiques com festes universitàries o celebracions d'altres tipus vinculades a la vida universitària, si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics del centre.
  - d) Actuacions de grups artístics o esportius en actes organitzats pel centre.
3. Àmbit d'aplicació temporal.

Aquest protocol és aplicable a tota persona que pugui mantenir una relació temporal, permanent o merament transitòria amb el Centre d'Estudis Internacionals.

#### IV. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIÓ DE CONDUCTES

##### 1. Definició legal de la conducta

D'acord amb l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i l'article 5 de la Llei Catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

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

##### 2. Requisits

Les conductes descrites es poden donar entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o d'inferiors a superiors jeràrquics. No cal que entre la persona assetjadora i la persona assetjada hi hagi cap relació de poder físic, psicològic o jeràrquic perquè es pugui apreciar l'existència d'una conducta d'assetjament.

No cal que les conductes descrites es reiterin en el temps o siguin continuades; s'hauran de valorar en cada situació les característiques específiques del cas seguint les pautes que es descriuen a l'apartat següent del present protocol.

Les conductes poden produir-se entre individus, ser aplicades per un col·lectiu o conjunt d'individus contra un individu, o bé néixer d'una situació d'assetjament ambiental en què no es pugui destacar cap autor individualitzat, però sí un resultat hostil o intimidatori per a la persona afectada .

### 3. Acumulació o intersecció de situacions

L'existència de situacions combinades en què una mateixa persona sigui objecte de conductes d'assetjament motivades per diverses de les causes previstes en aquest protocol, o que estiguin combinades amb situacions no cobertes pel present protocol, comportarà que la persona afectada per la situació denunciada rebi una protecció i una atenció específica per part de totes les unitats i òrgans responsables implicats, atesa la major necessitat de tutela que pugui precisar.

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

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

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

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

- a) Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de caràcter ofensiu que es basen en el sexe, identitat sexual o orientació sexual de la persona afectada.
- b) Publicar en xarxes socials comentaris, fotografies o altres tipus de materials dirigits a la persona objecte de la conducta o sobre ella.
- c) Acorralar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb algú de manera innecessària per crear-li un entorn intimidant o molest.
- d) Fer comentaris públics o privats encaminats a vexar, desacreditar o humiliar la persona afectada.
- e) Suplantar la identitat de la persona afectada en entorns digitals per cercar-ne la humiliació pública.
- f) Envair la intimitat de la persona objecte de la conducta per tal d'incomodar-la, així com utilitzar públicament la informació obtinguda.
- g) Publicar o difondre deliberadament informació personal o confidencial de la persona objecte de la conducta per burlar-se'n o per alterar-ne la imatge pública.
- h) Desacreditar públicament la persona objecte de la conducta tant en relació amb les seues capacitats i habilitats com amb qualsevol altre aspecte personal.
- i) Aïllar de manera deliberada del seu entorn social la persona afectada i forçar-ne l'exclusió d'activitats col·lectives o comunes.
- j) Qualsevol conducta abusiva de naturalesa física o mental que no tingui caràcter sexual, com les que es produeixen en el context de quintades als alumnes de nou accés.

Combinar diverses de les conductes descrites anteriorment es considera indicatiu d'una conducta d'assetjament.

## 5. Descripció d'altres conductes masclistes

Altres conductes masclistes diferents de l'assetjament, relacionades tant amb el sexe i el gènere com amb la manca de respecte a la identitat de gènere o a l'orientació sexual de les persones afectades, seran igualment objecte de recerca, atenció i solució, dins de la política preventiva del Centre d'Estudis Internacionals contra discriminacions basades en gènere, sexe, identitat de gènere o orientació sexual, d'acord amb la definició orientativa següent.

A títol orientatiu, es consideren conductes masclistes a l'efecte d'aquest protocol:

- a) Realitzar comentaris públics, verbals o escrits, de caràcter sexista, homòfob o transfòbic no adreçats a una persona destinatària en concret. S'entén per comentaris públics aquells que



tinguin lloc en el context d'una classe, sessió pràctica, jornada, conferència, defensa pública de treballs, tribunals, comissions, materials docents, plataformes digitals i altres mitjans digitals adreçats a la comunitat universitària en general o a un grup en particular (de qualsevol dimensió), així com en grups de treball, comissions o òrgans de govern i participació del Centre d'Estudis Internacionals.

- b) Publicar imatges, amb difusió dins de la comunitat universitària, de caràcter sexista, homòfob o transfòbic no dirigides a una persona destinatària en concret, en les mateixes condicions que s'han citat a l'apartat anterior.
- c) L'expressió d'opinions que signifiquin posar de manifest conductes masclistes al Centre d'Estudis Internacionals, de qualsevol tipologia, ja siguin de denúncia, organització d'activitats, jornades o conferències, o altres tipus.
- d) Realitzar qualsevol de les conductes descrites anteriorment en el context d'activitats externes a les que es duen a terme a les instal·lacions del Centre d'Estudis Internacionals, però coordinades amb aquest com a part de l'itinerari curricular.
- e) Recomanar bibliografia sexista, masclista, homòfoba o no respectuosa amb els drets de les persones transgènere, llevat que es faci amb finalitats de recerca o crítica.
- f) Exigir a l'alumnat uniformitat o vestimenta específica no necessària per a la tipologia de les activitats desenvolupades en la seva activitat acadèmica.
- g) Exigir la realització d'activitats acadèmiques de caràcter sexista, a la qual l'alumnat tindrà dret a negar-se.
- h) Organitzar activitats acadèmiques o lúdiques amb presència purament testimonial de les dones, o bé amb la seva absència sense una motivació justificada.
- i) Dirigir-se de manera sexista, homòfoba o transfòbica a l'alumnat dins i fora de classe quan es tracti d'una conducta no dirigida a una persona en concret.
- j) Altres conductes similars, ja siguin habituals o esporàdiques.

## V. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

### 1. Procediments

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

- a) Procediment per a conductes d'assetjament.
- b) Procediment per a altres conductes masclistes.



## 2. Principis i garanties comunes a tots els procediments

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

- a) Respecte i protecció de la dignitat. Les actuacions i diligències es duran a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat, el respecte i la dignitat de totes les persones afectades. El Centre d'Estudis Internacionals ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de totes les persones afectades.
- b) Formació per aplicar el protocol. Totes les persones que participin en l'aplicació del procediment han de ser informades del contingut d'aquest protocol.
- c) Confidencialitat. Totes les consultes o denúncies que es tramiten estan protegides pel principi de confidencialitat envers totes les persones implicades. Per aquesta raó:
  - només les persones competents per rebre i tramitar les denúncies tindran accés complet a la informació personal implicada;
  - tota la informació relativa a les denúncies que donin lloc a l'aplicació del protocol són dades especialment sensibles i es tractaran de manera que es protegeixi la confidencialitat i el dret a la intimitat de totes les persones implicades;
  - es prohibeix difondre els documents relacionats amb la denúncia o amb la investigació, llevat del cas que sigui necessari per iniciar una denúncia o un procediment judicial o administratiu; en aquest cas, la informació obtinguda haurà d'incorporar-se a la instrucció de l'expedient administratiu iniciat o encarregat per l'autoritat corresponent. En qualsevol cas, la circulació d'aquests documents quedarà limitada a aquests àmbits i al cercle de persones estrictament imprescindible;
  - s'informarà i s'advertirà totes les persones que intervinguin en el procediment de l'obligació de mantenir la confidencialitat de l'existència del procediment i de la seva actuació en aquest.
- d) Diligència i celeritat. La investigació i la resolució del cas es duran a terme amb la professionalitat i la diligència degudes i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el menor temps possible i respectant-se les garanties. En qualsevol cas, el procediment previst en aquest protocol no pot excedir el període de sis mesos.
- e) Imparcialitat i contradicció. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i aclarir els fets denunciats. El procediment ha de garantir una audiència imparcial a totes les parts involucrades i un tractament just a totes.
- f) No revictimització. El principi de no revictimització de les persones que denuncien les conductes cobertes per aquest protocol suposa reduir a una sola la declaració de la persona

denunciant davant del responsable del centre davant el qual s'hagi de presentar la denúncia, de manera que s'eviti haver de repetir la mateixa declaració davant d'altres responsables de la tramitació del protocol, si no és estrictament necessari en funció del desenvolupament de la instrucció del cas.

## VI. PRESENTACIÓ DE LA DENÚNCIA I INICI DE LES ACTUACIONS

### 1. Persones legitimades per presentar la denúncia

La presentació de la denúncia pot provenir:

- a) De la persona o persones afectades.
- b) De persones amb responsabilitats acadèmiques o administratives al Centre d'Estudis Internacionals, inclosos els membres dels òrgans de representació del Centre i representants de l'alumnat, així com de les persones responsables del Pla d'Acció Tutorial (PAT), que hagin tingut coneixement d'una conducta inapropiada de entre les descrites al present protocol.
- c) De terceres persones que hagin tingut coneixement directe d'una conducta inapropiada entre les descrites al present protocol.
- d) En el cas d'altres conductes masclistes, a què fa referència l'apartat 5 de la part IV d'aquest protocol, del Consell de l'alumnat del CEI quan es tracti de conductes que tenen una aplicació general, indeterminada o no personalitzada en individus concrets.

En cas que la persona afectada no presenti directament la denúncia, s'ha d'incloure el consentiment exprés per iniciar les actuacions d'aquest protocol. Aquesta previsió no serà aplicable en cas de denúncia col·lectiva o presentada pel Consell de l'alumnat del CEI, en relació amb altres conductes masclistes esmentades a l'apartat 5. En cas que la persona afectada no presti el seu consentiment, s'arxivarà la denúncia i es comunicarà a la persona denunciant.

### 2. Presentació de la denúncia

- a) Lloc de presentació i òrgans competents per rebre la denúncia. Les denúncies s'han de presentar davant de la Subdirecció del centre.
- b) En cas que la denúncia es presenti davant una altra autoritat universitària, aquesta autoritat haurà de derivar la denúncia a la Subdirecció del centre.
- c) Forma de la denúncia. La denúncia es pot formular per escrit o verbalment i es pot presentar per correu electrònic o en persona. Si es formulés verbalment davant la Subdirecció del centre del centre, s'estendrà una acta per escrit, que signaran les persones presents.

En ambdós casos (presentació verbal o per escrit), les dades bàsiques s'han de registrar digitalment, d'acord amb el que disposen els articles 5 i 8, en relació amb l'article 11, de la

Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

- d) Indicis probatoris. Juntament amb la denúncia, la persona denunciant aportarà els indicis que estiguin al seu abast, sense que sigui exigible cap actuació probatòria. En qualsevol cas, la Subdirecció del centre competent durà a terme les accions adreçades a la investigació dels fets.
- e) En cas que la Subdirecció del centre consideri que el Protocol no és aplicable, ho comunicarà per escrit a la persona denunciant, que podrà recórrer la decisió davant la Direcció del CEI.

En cas que la Subdirecció del CEI sigui subjecte o objecte d'una denúncia, aquesta es derivarà a la Direcció del CEI.

### 3. Mesures cautelars

- a) Un cop presentada la denúncia, si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que es pugui infligir a la persona afectada i en consideració a la protecció dels seus drets, la Subdirecció del centre proposarà a la Direcció l'adopció de mesures cautelars .
- b) Sense perjudici del que preveu la normativa administrativa o laboral sancionadora, segons el col·lectiu de què es tracti, la Direcció podrà adoptar les mesures adequades per tal de garantir la finalització de l'assetjament, la no reiteració d'aquesta conducta i els drets de les parts implicades , així com el cessament de la conducta masclista denunciada.
- c) Aquestes mesures poden incloure, també, el canvi d'unitat, servei, departament, grup, ubicació, activitat o pràctica, així com modificacions a l'itinerari curricular o en l'horari de les persones involucrades, o qualsevol altra que es consideri pertinent, a petició de la persona denunciant o de la denunciades. En tot cas, la Direcció del CEI podrà considerar altres alternatives adequades al cas i al context en què s'hagin d'aplicar.
- d) A l'efecte de sol·licitar l'adopció de mesures cautelars, la Subdirecció del CEI remetrà la informació bàsica i imprescindible del cas per prendre la decisió corresponent a la Direcció del centre juntament amb una proposta sobre la mesura o mesures més adequades i la seva justificació.
- e) Les mesures cautelars, que en cap moment predisposen el resultat final del procediment, s'han de prendre de manera motivada com a garantia de protecció de les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets, i valorant les circumstàncies concurrents i els indicis constatats. Així mateix, l'adopció de les mesures cautelars haurà de ser respectuosa amb el dret de presumpció d'innocència de la persona o persones denunciades.

- f) Les mesures cautelars tindran la durada imprescindible per aconseguir-ne la finalitat i finalitzaran quan es completi el procediment.

En cas que la Subdirecció del CEI sigui subjecte o objecte duna denúncia, aquesta es derivarà a la Direcció del CEI.

#### 4. Iniciació de la tramitació de la denúncia

- a) Trasl·lat a la Subdirecció de CEI.
- b) Decisió sobre l'aplicació del procediment adequat. En funció de la tipologia dels fets que es descriguin a la denúncia, la Subdirecció de CEI decidirà si s'han d'iniciar procediments administratius o judicials, o bé iniciarà el procediment aplicable per a altres conductes masclistes descrites en aquest protocol.
- c) Coordinació i intervenció de tercers. Quan el cas impliqui tercers responsables aliens a l'estructura del Centre d'Estudis Internacionals, com és el cas de les pràctiques externes de l'alumnat, la tramitació del cas requerirà la col·laboració necessària de tercers aliens al centre.
- d) Altres accions. La tramitació del procediment no impedeix en cap cas que, simultàniament oa posteriori, les persones interessades puguin iniciar els procediments administratius o judicials corresponents.

#### 5. Fase de recerca dels fets

- a) Màxima informació. Durant la tramitació del procediment, l'òrgan actuant ha de sol·licitar la màxima informació possible a totes les persones implicades, a fi de poder fer una primera valoració del cas.
- b) Rapidesa i confidencialitat. El procés de recopilació d'informació ha de desenvolupar-se amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sensibilitat, així com amb respecte als drets de cadascuna de les persones afectades.
- c) Entrevistes. S'haurà d'entrevistar les persones afectades -la presumptament responsable de l'assetjament i la presumptament afectada o afectades- i a testimonis o altres persones relacionades, si n'hi hagués. Per a la citació de les persones involucrades, s'utilitzaran mitjans de notificació electrònica, que seran obligatòries en el cas de tractar-se de membres de la comunitat universitària.
- d) Acompanyament. En tot el procediment, les persones implicades poden anar acompanyades per la persona, professional o associació de la seva elecció (inclosos representants legals o alumnat) si així ho sol·licitin. Tots els intervinents tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre l'existència del procediment i sobre la seva actuació en aquest.
- e) Obligació de col·laborar. Totes les persones membres de la comunitat universitària estaran obligades a col·laborar amb la comissió actuant durant tot el procés de recerca.
- f) Aplicació d'instruments estandarditzats i validats en el cas que es consideri necessari.

- g) Dret de recusació i abstenció. La persona o persones investigades tenen el dret de recusar els instructors del procediment d'acord amb les causes previstes legalment. També els instructors tindran el dret i l'obligació d'abstenir-se, per les mateixes raons legals, amb la consegüent derivació del cas a altres persones, que s'encarregaran de la instrucció.
- h) Dret d'audiència dels denunciats. Les persones denunciades tenen dret a ésser escoltades en la tramitació del present protocol. La tramitació no és vàlida si no s'ofereix aquest tràmit a les persones al·ludides, i de la seva incompareixença es poden derivar les conclusions que, realitzada l'anàlisi dels fets, consideri pertinents l'òrgan actuant.

En cas que la Subdirecció del CEI sigui subjecte o objecte d'una denúncia, aquesta es derivarà a la Direcció del CEI.

## VII. PROCEDIMENT PER A ALTRES CONDUCTES MATXISTES

1. Fets no constitutius d'assetjament. S'aplicarà aquest procediment si els fets objecte de la denúncia no comporten una situació d'assetjament, segons el parer de la Subdirecció del CEI, però sí que constitueixen altres conductes de caràcter sexista, masclista, homòfob o transfòbic.
2. Fase d'audiència. Un cop la Subdirecció del CEI rebí la denúncia, donarà audiència a totes les parts implicades, de manera separada i individualitzada, per fixar amb claredat els fets, que traslladarà a un informe escrit.
3. Emissió d'informe i trasllat. La Subdirecció del CEI derivarà l'informe a la Direcció del CEI, amb una proposta de solució o sanció.
4. Elevació de la proposta. La direcció del CEI realitzarà la tramitació del cas.
5. Trasllat a les parts implicades. La Subdirecció del CEI, si escau, ha d'informar les parts implicades de la proposta de resolució adoptada.

En cas que la Subdirecció del CEI sigui subjecte o objecte d'una conducta masclista es derivarà a la Direcció del CEI.

## VIII. PROCEDIMENT PER A CONDUCTES D'ASSETJAMENT

1. Tipologia dels fets. S'aplicarà aquest procediment si els fets objecte de la denúncia són, aparentment, constitutius d'assetjament, segons el parer de la Subdirecció del CEI, per aplicació de les definicions contingudes en aquest protocol.
2. Trasllat a les autoritats competents mitjançant una denúncia o el procediment judicial o administratiu pertinent.
3. Incoació d'un expedient disciplinari. Si de l'anàlisi del cas es dedueix que es pot haver comès alguna falta disciplinària —diferent de l'assetjament— tipificada a la normativa vigent, es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.
  - a) Incoació d'un expedient disciplinari i mesures correctores. Si de l'informe se'n dedueix amb claredat l'existència d'assetjament, l'òrgan que elabora l'informe ha de proposar la

incoació d'un expedient disciplinari i l'adopció de les mesures corresponents per corregir la situació, si escau.

- b) Incoació de les mesures pertinents de tipus sancionador, si de les actuacions es dedueix que la denúncia és clarament infundada. En cas d'una constatació indubtable que els fets denunciats són falsos o que mai no s'han produït, es duren a terme les accions dirigides a la incoació del pertinent expedient disciplinari.
- c) Adopció de mesures alternatives no sancionadores apropiades al cas, adreçades a corregir les actituds detectades.

En cas que la Subdirecció del CEI sigui subjecte o objecte d'una conducta d'assetjament es derivarà a la Direcció del CEI.

#### 4. Resolució de l'Adreça del CEI:

- a) Arxivar la denúncia, d'acord amb la proposta de la comissió.
- b) Incoar un expedient disciplinari i/o adoptar les mesures cautelars i correctores que consideri adequades.
- c) Desestimar la proposta de la comissió, de manera motivada.
- d) Adoptar les mesures alternatives no sancionadores proposades per la comissió.

La resolució de la direcció del CEI serà notificada a les persones denunciants i a les denunciades.

- 5. Custòdia de la documentació. La documentació i els informes relacionats amb l'aplicació del Protocol s'han de traslladar a la Responsable de la Secretaria del Centre adscrit del CEI per a l'arxiu i per a la custòdia segura.

### IX. Protocol de compromís de tercers vinculats al Centre d'Estudis Internacionals

Per tal que aquest protocol sigui respectat i aplicat en activitats que es duguin a terme fora de les instal·lacions del Centre d'Estudis Internacionals, o per tercers aliens a aquesta, a cada conveni de col·laboració o de subcontractació d'activitats signat pel Centre d'Estudis Internacionals amb aquests tercers s'haurà d'incloure un compromís de respecte al contingut del Protocol, així com una clàusula de respecte als drets protegits. Amb finalitat idèntica, les persones que siguin contractades per primera vegada pel Centre d'Estudis Internacionals signaran, en el moment de la contractació, l'acceptació de les condicions que es deriven d'aquest protocol i del seu coneixement.

### X. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Un cop aprovat el protocol, aquest pot ser objecte de modificacions per tal de millorar-ne l'eficàcia. Així mateix, caldrà reformar-lo per adaptar-lo a la normativa i a les polítiques del Centre d'Estudis Internacionals quan sigui necessari, i, en tot cas, amb una periodicitat mínima de dos anys.

## ANNEXOS

### Annex 1. Recull de la normativa aplicable

#### Normativa i declaracions internacionals i europees

— Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència a la feina, de 26 d'abril de 2007, Comissió Europea COM( 2007) 686 final.

— C111 Conveni sobre la Discriminació (Ocupació i Ocupació), 1958. Recomanació (núm. 111) sobre la Discriminació (Ocupació i Ocupació), 1958.

— Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, Istanbul, 11 de maig del 2011.

- Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació Contra la Dona, Assemblea General de les Nacions Unides, Resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967.

- Declaració sobre l'Eliminació de la Violència Contra la Dona, Assemblea General de les Nacions Unides, Resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993.

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

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

— Resolució del Consell Europeu, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, Diari Oficial de la Unió Europea C157, de 27 de juny de 1990.

#### Normativa estatal i catalana

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

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

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

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

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

- Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (articles 14, 93-98). - Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 5).

- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (articles 3-4, 95-96, 151-152, 177-184). 25





- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (article 184).
- Llei orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (articles 4, 19 i 41).
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (articles 7, 8, 48 i 62).
- Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (articles 4, 17, 54-56, 58, 60 i 93-96).
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (article 8).
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 898/1985, de 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari (articles 15-19).
- Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de Règim Disciplinari dels Funcionaris de l'Administració de l'Estat.
- VI Conveni col·lectiu del PAS laboral de les universitats públiques catalanes. Conveni col·lectiu del PDI laboral de les universitats públiques de Catalunya.
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació.



## Annex 1. Model de denúncia

### DADES PERSONALS

Nom:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Cognoms:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

DNI/Passaport:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

NIUB (només en cas d'alumnes del centre adscrit):Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Correu electrònic:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Tel. de contacte:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Adreça per a les notificacions:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Accepteu notificacions per correu electrònic a l'adreça indicada? sí no

### VINCULACIÓ AMB EL CENTRE D'ESTUDIS INTERNACIONALS

Alumnat:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

Titulació:Haga clic o pulse aquí para escribir texto.