UNIVERSITAT D'ANDORRA

Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra contra la violència i l'assetjament

Sant Julià de Lòria
Maig del 2026

Índex

PREÀMBUL 3
ARTICLE 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ 4
ARTICLE 2. TIPIFICACIÓ 4
ARTICLE 3. GARANTIES D'ACTUACIÓ 5
ARTICLE 4. DRETS I OBLIGACIONS 6
ARTICLE 5. MESURES DE PREVENCIÓ 8
ARTICLE 6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ 9
ARTICLE 7. ALTRES SUPÒSITS 13
ARTICLE 8. CONFIDENCIALITAT I INCOMPATIBILITATS 14
ARTICLE 9. LLIURE EXERCICI DEL DRET A LA TUTELA JUDICIAL 15
ARTICLE 10. TRACTAMENT DE DADES PERSONALS I ELIMINACIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ 15
ARTICLE 11. SEGUIMENT I REVISIÓ DEL PROTOCOL 16
ARTICLE 12. ENTRADA EN VIGOR 17
ANNEX I – DEFINICIONS: SITUACIONS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT 18
ANNEX II – ASSESSORAMENT EXTERN 23
ANNEX III – FORMULARI DE DENÚNCIA 24
ANNEX IV – ACORD DE CONFIDENCIALITAT 27
ANNEX V – ESQUEMA DEL PROCEDIMENT 28
ANNEX VI – MESURES CAUTELARS I CORRECTORES 29

Preàmbul

La Universitat d'Andorra (en endavant, UdA) és una institució pública creada el 1997 i es regeix per la Llei 15/2018, del 21 de juny, de la Universitat d'Andorra. L'UdA gaudeix d'autonomia acadèmica, científica, gestora, administrativa i financera, i es regeix pels principis de legalitat, eficàcia, eficiència, transparència, qualitat, igualtat i tolerància. Entre les finalitats de l'UdA hi ha la d'impartir ensenyança dins del marc del ple desenvolupament de la persona i del respecte al principi d'igualtat, als principis democràtics de convivència i als drets i llibertats fonamentals.

L'UdA ha de ser un espai lliure de violència física o psíquica contra les persones, i exempt de discriminació basada en el sexe, edat, nacionalitat, origen ètnic o cultural, condició o orientació sexual, identitat de gènere, diversitat funcional, estat de salut, classe social, estat civil, creences religioses o qualsevol altra circumstància personal o social.

Per aquest motiu, l'UdA declara els principis següents com a fonament i guia de la seva actuació:

1. L'UdA considera el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació com un dret humà fonamental, especialment en relació a les dones i als col·lectius més vulnerables[1]. Per això, desaprova de manera clara i rotunda qualsevol tracte o conducta discriminatòria, ofensiva, abusiva o vexatòria.
2. L'UdA manifesta tolerància zero davant de qualsevol tipus de violència, ja sigui física o psíquica, exercida en l'àmbit de la comunitat universitària, i en especial davant de la violència masclista, 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.
3. L'UdA declara que cap tipus d'assetjament serà tolerat sota cap circumstància, ja que atempta contra la dignitat de la persona i contra els drets fonamentals que li són inherents. Així, es consideren inadmissibles les conductes d'assetjament laboral o entre estudiants, el ciberassetjament, l'assetjament sexual o per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, o per qualsevol altra discriminació, sense tenir en compte qui és la víctima o qui és la persona assetjadora, ni quin sigui el seu nivell jeràrquic.
4. Qualsevol persona té dret a demanar l'empara universitària de l'UdA davant qualsevol conducta indeguda. L'UdA assessorarà i assistirà a les presumptes víctimes que ho necessitin d'acord amb els recursos disponibles.
5. L'UdA intervindrà, denunciarà, investigarà i sancionarà, si escau, les conductes i actituds contràries a aquest protocol, amb la finalitat d'aplicar la cultura de tolerància zero, necessària per erradicar aquest tipus de situacions i contribuir al canvi social davant les situacions de violència o assetjament.
6. L'UdA adoptarà una actitud proactiva promovent mesures de prevenció, detecció, informació i sensibilització per evitar les conductes que puguin ser constitutives de violència o d'assetjament.
7. L'UdA, per tot l'anterior i a través d'aquest Protocol, es dota d'un procediment específic de prevenció, acompanyament i actuació enfront de qualsevol tipus de violència i

[1] Segons la Llei 13/2019, es consideren col·lectius especialment vulnerables les persones joves i adolescents, la gent gran, les persones amb discapacitat i les persones de la comunitat LGTBI.

d'assetjament. L'UdA es compromet a posar el present Protocol en coneixement de la comunitat universitària i a realitzar les accions formatives i divulgatives necessàries per a la seva efectiva posada en pràctica.

Article 1. Àmbit d'aplicació

1.1 Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest Protocol és aplicable a totes les persones que integren la comunitat universitària, és a dir, estudiants, personal administratiu i tècnic (PAT), i personal docent i investigador (PDI). S'aplicarà també al personal extern que desenvolupi tasques o presti serveis a l'UdA sempre que una de les persones implicades sigui membre de la comunitat universitària.

1.2 Àmbit d'aplicació objectiu

Aquest Protocol és aplicable en cas que es produeixin les situacions d'assetjament següents (en l'Annex I es defineixen cadascuna d'elles):

- Assetjament psicològic
- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Assetjament per raó d'orientació sexual
- Assetjament per raó d'expressió o identitat de gènere
- Ciberassetjament

I totes aquelles altres formes de violència que es derivin d'aquestes conductes d'assetjament.

1.3 Àmbit d'aplicació territorial

Aquest Protocol és aplicable quan aquestes formes d'assetjament i violència que afectin a algun/a membre de la comunitat universitària es desenvolupin en el marc d'activitats vinculades amb l'UdA, tinguin o no lloc dins de les dependències de la Universitat.

1.4 Àmbit d'aplicació temporal

Aquest Protocol és aplicable sempre que les conductes que s'hi recullen s'hagin comès mentre almenys una de les parts tingui un vincle amb l'UdA, o mentre els fets no hagin prescrit segons la legislació vigent (encara que el vincle amb l'UdA de les persones afectades hagi finalitzat).

Article 2. Tipificació

1. Les situacions de violència i d'assetjament previstes en aquest Protocol són considerades:
   - Infraccions molt greus, d'acord amb l'article 99 de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals
   - Infraccions lleus, greus o molt greus del col·lectiu d'estudiants d'acord amb l'article 131 dels Estatuts de la Universitat d'Andorra (BOPA número 26 del 13 de març del 2019).
   - Infraccions greus o molt greus, d'acord amb l'article 65 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes

- Infraccions greus o molt greus, d'acord amb l'article 39 de la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació

2. Segons el règim intern de l'UdA, les sancions poden arribar a ser d'expulsió definitiva de l'UdA en el cas d'estudiants, o l'acomiadament disciplinari en el cas del personal.
3. Segons la Llei 6/2022, les infraccions greus es poden sancionar amb multes de fins a 3.000 euros, i les molt greus, amb multes de fins a 24.000 euros.
4. Segons les modificacions fetes per la Llei 6/2022 a la Llei qualificada del Codi Penal, l'assetjament sexual ha de ser castigat amb pena d'arrest; la violència de gènere ha de ser castigada amb pena de presó de fins a dos anys, i les agressions sexuals han de ser castigades amb pena de presó de 3 mesos a 3 anys (i de fins a 7 anys si hi concorren circumstàncies agreujants).
5. Les conductes inapropiades seran, així mateix, tractades d'acord amb el que es preveu en el present Protocol, i es prestarà especial atenció a la concurrència de les següents **circumstàncies agreujants**:
   - Que la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes de violència o assetjament.
   - Que hi hagi dos o més víctimes de violència o assetjament.
   - Que s'acreditin conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona autora.
   - Que s'acrediti que la persona autora ha portat a terme una doble o múltiple discriminació contra una mateixa víctima.
   - Que la persona autora tingui poder de decisió respecte de la relació laboral de la víctima o respecte del seu expedient acadèmic.
   - Que la víctima tingui algun tipus de discapacitat.
   - Que la víctima es trobi en una situació de vulnerabilitat social i/o econòmica.
   - Que l'estat físic o psicològic de la víctima hagi sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
   - Que la persona autora faci pressions o coaccions a la víctima, als testimonis o a les persones del seu entorn laboral, d'estudis o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està efectuant.
6. Es consideren conductes inapropiades amb efectes sancionables, que es podran graduar com a lleus, greus o molt greus d'acord amb la normativa vigent, les següents:
   a) La tolerància de conductes de violència i assetjament per part de les persones responsables, així com la no comunicació d'aquestes conductes.
   b) La presentació de denúncia falsa, entesa com aquella que es demostri que és difamatòria i/o malintencionada, amb l'existència de dades aportades manifestament falses. A més de les oportunes accions disciplinàries la denúncia falsa podrà comportar les accions civils i penals que pugui presentar la persona falsament denunciada.

Article 3. Garanties d'actuació

Les garanties que el present Protocol garanteix en el marc de l'actuació en tot el procediment són:

- **Respecte i protecció:** la investigació de la denúncia per qualsevol motiu de violència o d'assetjament es desenvoluparà amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades. El procediment garantirà els drets a la integritat física i moral de la persona denunciant, el dret a la presumpció d'innocència de la persona denunciada, i els drets a la dignitat i a la intimitat de totes les persones que intervinguin en el procés.
- **Confidencialitat:** la informació tractada en les actuacions té caràcter estrictament confidencial. Les persones que intervenen en el procediment signen un acord de confidencialitat on reconeixen l'obligació de mantenir confidencialitat i reserva estrictes, i manifesten que no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les sol·licituds d'intervenció presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.
  En relació a l'expedient i a la seva custòdia, s'assignaran codis alfanumèrics identificatius, per preservar la identitat de les persones, i només es recolliran dades de salut amb l'autorització expressa de la persona afectada.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades tenen dret a ser informades del procediment i dels seus drets i deures.
- **Tracte just:** es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant possibles represàlies**: cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o d'intervenció d'una situació de violència o d'assetjament. En els expedients personals o acadèmics només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Presumpció d'innocència:** amb l'objectiu que una comunicació o denúncia no penalitzi per se la persona denunciada, aquesta té dret al reconeixement del dret fonamental a la presumpció d'innocència, de manera que se l'ha de considerar innocent fins que es provi el contrari.
- **Celeritat:** les persones implicades tenen dret a un procés sense demora. El procediment informa sobre els terminis de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- **Diligència deguda:** les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació d'actuar amb l'agilitat i l'eficiència necessàries, adoptant les mesures per prevenir, investigar, perseguir, castigar, protegir i reparar adequadament els supòsits d'assetjament.
- **Formació.** Es garanteix la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment, per tal que puguin actuar amb perspectiva de gènere.
- **Col·laboració.** Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment han de garantir la seva col·laboració.

Article 4. Drets i obligacions

a) <u>Obligacions de l'UdA</u>

i. Garantir a les persones que integren la comunitat universitària el dret:

- A la igualtat d'oportunitats i a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, edat, nacionalitat, orígens, condició o orientació sexual, identitat de gènere, diversitat

funcional, estat de salut, classe social, estat civil, creences religioses o qualsevol altra circumstància personal o social.
- A la integritat física o psíquica.
- Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.

ii. Promoure un context i entorn laboral i d'estudi que eviti l'assetjament i la violència. Aquesta obligació implica:

- Garantir a les persones treballadores els drets laborals, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret, sens perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
- Garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball.
- Garantir al col·lectiu d'estudiants un entorn acadèmic lliure de violència i de conductes d'assetjament i respectuós per a totes les persones.

iii. Garantir l'efectivitat del present Protocol:

- Garantir que tota la comunitat universitària conegui el Protocol de prevenció i d'actuació de l'UdA.
- Fer una avaluació i seguiment periòdics del Protocol i, si escau, introduir-hi millores o modificacions.

iv. Col·laborar amb els agents implicats en la prevenció i l'erradicació de la violència de gènere:

- Derivar qualsevol cas de violència de gènere que es pugui detectar al Servei d'Atenció a les Víctimes de Violència de Gènere (SAVVG) del Govern d'Andorra per facilitar l'atenció de la víctima i evitar la revictimització.

b) <u>Drets i obligacions de les persones treballadores</u>

i. Drets:
- Garantir la igualtat d'oportunitats i de no patir cap mena de discriminació.
- Respectar la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament.
- Respectar la seva integritat física i moral.
- Garantir la indemnitat per represàlies.

Els drets bàsics de la persona assalariada i els altres drets esmentats en els apartats anteriors s'han d'exercir o defensar en la forma i les condicions que estableix la legislació vigent.

ii. Obligacions:
- Aplicar i respectar el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació de qualsevol persona que formi part de la comunitat universitària.
- Contribuir a prevenir l'assetjament.
- Comunicar pels canals corresponents el coneixement de qualsevol conducta de violència o assetjament que es produeixi a l'UdA.
- Tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia.
- Cooperar davant d'una possible situació d'assetjament.
- No revictimitzar les presumptes víctimes de violència o assetjament.

c) Drets i obligacions de les persones que integren la comunitat universitària

i. Drets:

- Garantir la igualtat d'oportunitats i de no patir cap mena de discriminació.
- Respectar la seva intimitat i dignitat.
- Respectar la seva integritat física i moral.
- Garantir la indemnitat per represàlies.

ii. Obligacions:

- Aplicar i respectar el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació de qualsevol persona que formi part de la comunitat universitària.
- Contribuir a prevenir l'assetjament.
- Comunicar pels canals corresponents el coneixement de qualsevol conducta de violència o assetjament que es produeixi a l'UdA.
- Cooperar davant d'una possible situació d'assetjament.

d) Drets de la persona o persones denunciants

- Ser citada i escoltada, evitant la revictimització.
- Estar acompanyada per una persona de confiança i/o d'assistència lletrada i intèrpret, si fos el cas.
- Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient, degudament anonimitzada.
- Rebre notificació de les mesures provisionals de protecció adoptades per evitar la repetició de la conducta.
- Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- Ser informada al llarg de totes les fases del procediment.
- Presentar totes aquelles proves que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.

e) Drets de la persona o persones denunciades

- Estar informada de la queixa o denúncia i ser citada i escoltada.
- Veure respectada la presumpció d'innocència.
- Estar acompanyada per una persona de confiança, d'assistència lletrada i/o d'agents socials i intèrpret, si fos necessari.
- Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient, degudament anonimitzada.
- Rebre notificació de les mesures provisionals de protecció adoptades per evitar la repetició de la conducta.
- Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- Ser informada al llarg de totes les fases del procediment.
- Presentar totes aquelles proves que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.

Article 5. Mesures de prevenció

L'UdA impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant les situacions de violència i d'acord amb el que preveu el Pla d'igualtat de gènere de l'UdA vigent. Es desenvoluparan les accions següents, sense que sigui aquesta una llista tancada d'accions:

- Difusió del Protocol entre la comunitat universitària, per tal que tota la Universitat en conegui la seva existència.
- Difusió del Protocol a les empreses proveïdores de serveis i a les entitats i empreses col·laboradores.

- Elaboració d'una guia que orienti sobre els criteris de detecció de les conductes constitutives d'aquests tipus de violència i d'assetjament i dels procediments que s'han de seguir per a la comunicació i tramitació de les reclamacions.
- Organització de sessions formatives periòdiques per al personal i al col·lectiu d'estudiants destinades a prevenir la violència i l'assetjament.
- Promoció d'estils de gestió i de condicions de treball que evitin les conductes de violència i assetjament.

Article 6. Procediment d'actuació

Fase 1. Comunicació i assessorament

Aquesta fase té per objectiu acompanyar i informar qualsevol persona, membre de la comunitat universitària, que vulgui fer una consulta o posar en coneixement la percepció o sospita que s'ha produït una conducta de violència o assetjament de les previstes en aquest Protocol. Per fer-ho, s'ha de dirigir al Servei d'Igualtat de l'UdA, mitjançant una d'aquestes vies:

- En persona als despatxos de Marta Tort o d'Íngrid Blanc.
- Via telèfon: demanar per alguna de les persones mencionades anteriorment al telèfon +376 743 000.
- Via correu electrònic: igualtat@uda.ad o al correu personal d'alguna de les persones mencionades anteriorment.

Qualsevol d'aquestes persones del Servei d'Igualtat, en qualitat de persona de referència, desenvoluparà les funcions següents:

- Informar i assessorar la persona afectada de les accions que pot emprendre i de tot el que implica la formalització de la denúncia, així com dels terminis de cada fase del Protocol.
- Informar la persona afectada dels drets, obligacions i responsabilitats de totes les parts.
- Assessorar la persona afectada en la preparació de la denúncia, si escau, i acompanyar-la durant el procés, si ho sol·licita.

Si la persona afectada decideix no formalitzar la denúncia, el cas quedarà arxivat. No obstant això, si el Servei d'Igualtat ha observat indicis suficients d'assetjament o violència, podrà proposar l'activació de mesures cautelars per protegir la víctima, sempre que aquesta hi doni el seu consentiment i, si escau, derivarà el cas al Servei d'Atenció a les Víctimes de la Violència de Gènere (SAVVG) del Govern d'Andorra per tal que pugui rebre atenció social, psicològica i jurídica. Si escau, el Servei d'Igualtat podrà formular avisos o advertiments per evitar que certes conductes o comentaris es tornin a repetir, sempre preservant la confidencialitat de la persona o persones que hagin alertat de la situació.

En funció de les característiques del cas, el Servei d'Igualtat podrà comptar amb l'assessorament de persones externes per dur a terme les actuacions que calguin en aquesta fase i en la resta de fases del procediment.

Fase 2. Denúncia i valoració preliminar

Aquesta fase s'inicia amb la recepció de la denúncia formal i té per objectiu fer una valoració preliminar del cas.

Es consideren legitimades, a l'efecte de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present Protocol:

a. Qui, sent membre de la comunitat universitària, es consideri víctima d'una conducta de violència o d'assetjament prevista en aquest Protocol.
b. Qui, sent membre de la comunitat universitària, tingui coneixement de la perpetració d'una conducta de violència o d'assetjament inclosa en aquest Protocol. En aquest supòsit s'ha de sol·licitar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament víctima per prosseguir el procediment.

La denúncia s'ha de presentar per escrit mitjançant el formulari de l'Annex III i no s'admetran denúncies anònimes.

Un cop rebuda la denúncia, el Servei d'Igualtat té 5 dies hàbils per:

- Comprovar que la denúncia contingui el contingut mínim establert. Si és el cas, el Servei d'Igualtat requerirà la informació que manqui a la persona denunciant en el termini atorgat a aquest efecte.
- Determinar si la situació descrita és objecte d'aquest Protocol (article 1). Si escau, el Servei d'Igualtat podrà entrevistar les persones afectades per tal de recollir evidències dels fets o de la situació comunicada.
- Adoptar, si escau, mesures cautelars de caràcter temporal per protegir la persona afectada i/o per posar fi a les conductes no permeses (vegeu el detall de les mesures en l'Annex VI).
    - Les mesures cautelars hauran d'estar degudament justificades per garantir la proporcionalitat i l'avaluació de l'impacte que les mesures puguin suposar a les persones implicades. Les mesures es modularan en funció dels drets que calgui salvaguardar i de la intensitat existent de risc. No es poden adoptar mesures que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació a les persones implicades o que impliquin una vulneració dels seus drets.
    - En cas que les mesures cautelars afectin a l'activitat habitual de l'UdA o de les persones implicades, abans de ser adoptades, el Servei d'Igualtat haurà donar audiència a la persona o persones afectades. No es podran proposar mesures cautelars que no hagin estat acceptades per la persona afectada.
    - El Servei d'Igualtat demanarà a la persona responsable del Centre o Servei concernit l'aplicació de les mesures cautelars, sense donar detalls del cas i preservant en la mesura del possible la identitat de les persones afectades.
    - Quan les mesures cautelars tinguin un impacte especialment rellevant —en tant que afectin de manera substancial els llocs de treball, comportin canvis substancials en l'activitat acadèmica o incideixin sobre terceres persones—, la seva adopció requerirà l'autorització prèvia del rector/a.

- Elaborar un informe preliminar que inclogui una valoració de la denúncia i, si escau, una proposta de les persones que considera escaients per composar la Comissió d'Investigació de Violència i Assetjament (CIVA). L'informe preliminar, que s'adreça al rector/a, pot:
    - Proposar l'arxivament del cas, si la persona denunciant no ha aportat el contingut mínim establert o si els fets que es descriuen se surten de l'àmbit d'aplicació descrit en l'article 1. Si escau, es proposarà que el cas es derivi al servei competent.
    - Proposar directament la incoació d'un expedient sancionador i/o la posada en coneixement del cas al SAVVG, si s'observen indicis suficients i clars de delicte.
    - Proposar l'activació de la CIVA per tal que s'investiguin els fets. En aquest cas, el Servei d'Igualtat traspassarà a la CIVA tota la informació que hagi anat reunint del cas (denúncia, informe preliminar, etc.).

- Un cop el rector/a hagi donat tràmit a les accions proposades, el Servei d'Igualtat informarà la persona denunciant sobre les mesures adoptades.

En aquesta fase, el Servei d'Igualtat és responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Fase 3. Investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar de forma exhaustiva els fets per tal d'emetre una valoració sobre l'existència o no d'una situació de violència o d'assetjament, així com per proposar mesures correctores. A aquests efectes, en cas que el Servei d'Igualtat no hagi resolt el cas en les fases anteriors, el rector/a podrà acordar activar la Comissió d'Investigació de Violència i Assetjament (CIVA) previ informe del Servei d'Igualtat.

La CIVA s'ha de constituir en un termini màxim de 5 dies hàbils des de la comunicació del rector i ha d'estar composta per un mínim de tres persones, una de les quals ha de ser externa a l'UdA, juntament amb:
- La persona de referència de l'UdA que designi el Servei d'Igualtat
- Una persona del Servei o Centre a què correspongui la víctima. En el cas de personal de l'UdA, la persona responsable del Servei de Recursos Humans. En el cas d'estudiants de l'UdA, la direcció del Centre concernit. En altres casos, el/la gerent/a de l'UdA.

La CIVA durà a terme la fase d' investigació a partir de les accions següents:

i. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta d'acord amb l'informe preliminar del Servei d'Igualtat

ii. Recollir i analitzar la informació i documentació suplementària que es generi o les persones interessades aportin en qualsevol moment durant el procés d'investigació.

iii. Entrevistar-se amb la persona o persones que denuncien. Si en la denúncia els fets no estan suficientment relatats, es pot demanar que se'n faci un relat addicional.

iv. Entrevistar-se amb la persona denunciada.

v. Entrevistar els possibles testimonis.
vi. Recollir els acords de confidencialitat que totes les persones intervinents en el procés han de signar abans d'iniciar les actuacions.
vii. Realitzar qualsevol altra actuació, com pot ser consultar amb persones expertes, demanar dictàmens pericials, etc., que ajudin a aclarir els fets i a evitar la revictimització de la persona denunciant.
viii. Valorar si s'han de prendre mesures cautelars durant el procés d'investigació. En cas que siguin necessàries, la CIVA traslladarà la petició al Servei d'Igualtat i se seguirà el procediment descrit en la Fase 2.
ix. Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació de violència o d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que consideri necessàries.

L'informe que emeti la CIVA ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:
i. Identificació de la persona o persones suposadament víctimes i les suposadament autores de la conducta.
ii. Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe, indicant si hi ha hagut alguna situació de conflicte d'interessos, inhibició d'actuació o altra situació excepcional que hagi pogut tenir lloc durant la investigació.
iii. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
iv. Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions efectuades.
v. Circumstàncies agreujants.
vi. Proposta de resolució del cas.
vii. Proposta de mesures correctores, degudament justificades, determinant la durada i el procediment per fer-ne el seguiment.

L'informe vinculant de la CIVA s'ha d'enllestir en un termini màxim de 5 dies hàbils des de la seva constitució (prorrogable 10 dies més) i s'ha de trametre al rector/a i al Servei d'Igualtat, informant a les parts que s'ha dut a terme aquesta actuació.

En aquesta fase és també el Servei d'Igualtat el responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Fase 4. Resolució

El rector o la rectora dictarà una resolució, tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes de l'informe vinculant de la CIVA i en un termini màxim de 5 dies hàbils a comptar de la recepció de l'informe. La resolució es notificarà a la persona o persones interessades.

A la resolució s'hi farà constar:

- Les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, quan aquesta informació sigui imprescindible i no vulneri la confidencialitat ni la protecció de dades personals.
- Els membres de la CIVA

- La causa de la denúncia i síntesi dels fets constatats
  Les actuacions acordades, que poden ser:
  a) Si hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació de violència o assetjament, la incoació d'un l'expedient disciplinari a partir de l'informe de la CIVA, el qual servirà de prova, a banda de les altres proves que la persona instructora consideri necessari dur a terme. L'expedient disciplinari finalitzarà amb l'adopció de la sanció que correspongui i les mesures de suport que correspongui establir a la persona denunciant.

  b) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació o conducta d'assetjament o violència, l'arxivament de la denúncia, amb la corresponent comunicació a les persones afectades. Si es prova que hi ha hagut falsa denúncia, s'adoptaran les mesures sancionadores corresponents.

El rector/a informarà el Servei d'Igualtat de la resolució adoptada. D'acord amb la proposta de la CIVA, el rector podrà acordar l'aplicació de mesures correctores i mesures de garantia per evitar que es generin futures situacions de violència o assetjament, entre les quals es poden esmentar les següents:

- Derivació de la víctima al SAVVG per tal que pugui rebre atenció psicològica, social i jurídica, si escau.
- Mesures de vigilància per a la protecció la víctima.
- En el cas que la víctima formi part del personal, modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la víctima, es considerin beneficioses per a la seva recuperació.
- En el cas que la víctima formi part del col·lectiu d'estudiants, modificació o reordenació de les activitats acadèmiques que, amb el consentiment previ de la víctima, es considerin beneficioses per a la seva recuperació.

Tant si el procediment acaba amb l'aplicació del règim disciplinari corresponent com si no, el Servei d'Igualtat farà una revisió de la situació en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Article 7. Altres supòsits

En cas que la persona presumptament autora de la conducta d'assetjament o violència pertanyi a una empresa externa que presta servei a la Universitat, la denúncia presentada s'ha de fer arribar a la gerència (gerencia@uda.ad) per tal d'adoptar mesures cautelars, si escau, i de reclamar a l'empresa l'adopció de mesures per investigar i donar resposta al cas, sense pressuposar culpa o responsabilitat. Així mateix, l'empresa haurà d'acreditar a l'UdA que s'han adoptat les mesures pertinents per prevenir la reincidència dels fets d'acord amb la Llei 13/2019 i la Llei 6/2022, en el termini de 3 mesos. En altre cas, podrà ser causa de resolució dels contractes de prestació de serveis.

En cas que la conducta d'assetjament o violència s'hagi produït en el marc d'una estada formativa fora de les instal·lacions de l'UdA, la denúncia presentada s'ha de fer arribar al Servei d'Igualtat, qui gestionarà amb la direcció del centre de l'UdA al qual correspon l'estada formativa l'adopció de mesures cautelars per protegir la persona afectada, si escau, i la reclamació a l'organització on es duu a terme l'estada l'adopció de mesures per investigar i donar resposta al cas, sense pressuposar culpa o responsabilitat. Així mateix, l'organització haurà d'acreditar a l'UdA que s'han adoptat les mesures pertinents per prevenir la reincidència dels fets d'acord amb la Llei 6/2022 en el termini de 3 mesos. En altre cas, podrà ser causa de resolució dels acords de col·laboració amb la institució d'estades formatives.

En cas que la persona presumptament autora de la conducta d'assetjament o violència no tingui cap relació amb l'UdA, el Servei d'Igualtat informarà la víctima de les opcions que té per fer front a la situació, li oferirà acompanyament durant el procés i la derivarà al SAVVG per tal que pugui rebre atenció social, psicològica i jurídica. El Servei d'Igualtat podrà proposar al rector/a l'activació de mesures cautelars en cas de necessitat, amb el pertinent seguiment.

En cas que una de les persones implicades sigui menor d'edat, les actuacions que es duguin a terme en el marc d'aquest Protocol s'hauran de posar en coneixement dels seus representants legals (en el primer contacte amb la persona menor se l'informarà i es demanaran les dades dels seus tutors legals). No obstant això, amb l'objectiu de protegir la persona menor i sempre que tingui més de 16 anys, es podrà decidir no informar la família d'acord amb els articles 26 i 32 de la Llei 14/2019 qualificada dels drets dels infants i els adolescents i l'article 25 de la Llei 20/2017 de drets i deures dels usuaris i dels professionals del sistema sanitari i sobre la història clínica. A més, si la persona implicada és menor d'edat, s'aplicaran els protocols d'actuació immediata (PAI) i de notificació o d'actuació socials (PAS) previstos pel Govern d'Andorra per a infants i adolescents en risc en contextos de violència de gènere.

Article 8. Confidencialitat i incompatibilitats

Totes les persones que formen part del Servei d'Igualtat i de la CIVA, així com totes les que intervenen en el procediment, han de vetllar per la imparcialitat i independència del procés d'investigació, respectar el tractament de les dades personals i guardar una estricta confidencialitat, per la qual cosa no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació. Així mateix, no poden estar sotmeses a accions de pressió o intimidació.

La CIVA garantirà la pseudoanonimització de totes les dades personals tant de la persona suposadament assetjada com de la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat. La CIVA traslladarà al Servei d'Igualtat la responsabilitat de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

En qualsevol moment d'actuació del Protocol, qualsevol persona amb conflictes d'interessos ho haurà de comunicar i s'haurà abstenir d'actuar. En aquests casos, la persona afectada ho haurà de comunicar al seu o a la seva responsable per tal de tractar la situació de conflicte.

En cas d'incompatibilitat i/o conflicte d'interessos de tots els membres del Servei d'Igualtat, excepcionalment la denúncia es podrà traslladar a gerència (gerencia@uda.ad) qui podrà comptar amb l'assessorament de persones externes que podran actuar com a persona de referència. En aquest cas, gerència assumirà totes les responsabilitats que en el procediment habitual corresponen al Servei d'Igualtat.

En cas d'incompatibilitat i/o conflicte d'interessos de la persona responsable del Servei de Recursos Humans, de la direcció del Centre concernit o del/la gerent/a, la tercera persona que formi part de la CIVA podrà ser una persona professional externa.

En cas d'incompatibilitat i/o conflicte d'interessos del rector/a, el Servei d'Igualtat farà arribar l'informe preliminar o l'activació de mesures cautelars al Consell Universitari. Igualment, en la Fase 3, la CIVA elevarà l'informe Consell Universitari, que serà qui en dicti la resolució final.

Article 9. Lliure exercici del dret a la tutela judicial

Qualsevol persona que formi part de la comunitat universitària (estudiants o personal de l'UdA, intern o extern) que consideri que ha estat víctima de qualsevol conducta violenta o assetjament dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol, té dret a presentar una comunicació o denúncia d'acord amb el present Protocol, sense detriment de les accions penals, civils i/o administratives a què pugui tenir dret, amb el termini de prescripció que correspongui.

Article 10. Tractament de dades personals i eliminació de la documentació

Les dades personals que es recullin i es tractin en el marc de l'aplicació del present Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament i la violència de gènere seran tractades de conformitat amb el que disposen la Llei 29/2021, del 28 d'octubre, qualificada de protecció de dades personals (LQPD); el Decret 391/2022, del 28-9-2022, d'aprovació del Reglament d'aplicació de la Llei 29/2021, del 28 d'octubre, qualificada de protecció de dades personals (RLQPD); la normativa vigent que sigui aplicable en matèria de protecció de dades personals, així com el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 (RGPD), quan sigui procedent.

El tractament d'aquestes dades té com a finalitat exclusiva la prevenció, detecció, investigació, gestió i, si escau, resolució de situacions d'assetjament o violència de gènere, així com l'adopció de les mesures necessàries per garantir la protecció de les persones afectades i el compliment de les obligacions legals de la institució.

La base jurídica del tractament és el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament, l'exercici de poders públics conferits a la institució i, quan escaigui, la necessitat del tractament per raons d'un interès públic essencial, així com per a la formulació, l'exercici o

la defensa de reclamacions. En el cas de dades especialment protegides, incloses les relatives a la salut o a la vida sexual, el tractament es fonamenta en el que disposa l'article 9.2 de la LQPD.

Les dades personals només seran accessibles pel personal degudament autoritzat, subjecte al deure de confidencialitat, i no seran comunicades a tercers, llevat que existeixi una obligació legal o sigui estrictament necessari per a la tramitació del procediment, inclosa la comunicació a autoritats judicials o administratives competents.

Les dades es conservaran únicament durant el temps imprescindible per a la gestió dels fets i, posteriorment, durant els terminis legalment establerts en funció de les possibles responsabilitats que se'n puguin derivar. Un cop finalitzat aquest període, les dades seran objecte de bloqueig, entès com la identificació i reserva de les dades amb l'adopció de mesures tècniques i organitzatives per impedir-ne el tractament, inclosa la visualització, excepte per a la posada a disposició dels òrgans jurisdiccionals, del Ministeri Fiscal o de les Administracions públiques competents per a l'exigència de possibles responsabilitats derivades del tractament. Transcorregut el termini de prescripció d'aquestes responsabilitats, les dades bloquejades seran destruïdes.

Les persones interessades poden exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, limitació del tractament, oposició i, si escau, portabilitat de les dades, així com adreçar-se al delegat o delegada de protecció de dades de la institució, dpd@uda.ad, en els termes previstos a la normativa vigent. Així mateix, tenen dret a presentar una reclamació davant l'autoritat de control competent.

La institució adoptarà les mesures tècniques i organitzatives adequades per garantir un nivell de seguretat apropiat al risc, atenent especialment a la naturalesa sensible de les dades tractades i a la necessitat de protegir la identitat, la intimitat i la seguretat de les persones afectades.

Article 11. Seguiment i revisió del Protocol

El Protocol ha de ser una eina pràctica i efectiva en la prevenció, detecció i actuació contra la violència i l'assetjament a l'UdA. Per això, l'aplicació d'aquest Protocol comporta, a més de planificar les accions i actuar segons el que s'hi preveu, el deure d'avaluar l'aplicació i fer el seguiment d'aquest Protocol. Aquesta avaluació i actuació implica incorporar els canvis i les millores que sorgeixin del resultat de l'avaluació.

En aquest sentit, el Protocol es concep com una eina flexible que ha de tenir la capacitat d'adaptar-se i actualitzar-se sempre que es consideri necessari.

El Servei d'Igualtat haurà de dur a terme una avaluació de l'aplicació del Protocol cada vegada que s'activi.

Amb el resultat de les avaluacions del Servei d'Igualtat, aquest mateix servei proposarà la revisió i actualització del Protocol, comptant amb el suport de les persones de referència i/o altres agents que hagin participat o tinguin responsabilitats en el seu desplegament. La Junta Acadèmica serà l'òrgan competent per aprovar les propostes de modificació d'aquest Protocol.

El Servei d'Igualtat és l'encarregat de realitzar el treball de difusió i substitució per assegurar que el Protocol accessible des dels diferents mitjans (web, calaix, correu electrònic, Campus, ...) és la versió vigent.

Article 12. Entrada en vigor

Aquesta actualització del Protocol entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació per part de la Junta Acadèmica de l'UdA.

ANNEX I – DEFINICIONS: situacions de violència i assetjament

1. <u>Assetjament psicològic</u>

Maltractament psicològic sistemàtic i continuat a què se sotmet una persona amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment, el qual li provoca problemes físics, psicològics, morals i professionals. Normalment hi ha una relació de poder, tot i que no necessàriament jeràrquica.

En funció de la relació jeràrquica entre la persona assetjadora i la víctima, podem parlar de:

- **Assetjament horitzontal** (entre companys i companyes de feina o d'estudis).
- **Assetjament vertical descendent** (de comandament a subordinat/ada o de professor/a a estudiant).
- **Assetjament vertical ascendent** (de subordinat/ada a comandament o d'estudiant a professor/a).

Quan l'assetjament psicològic es dona en el lloc de treball parlem d'assetjament laboral, però també es pot donar entre estudiants o entre professorat i estudiants.

L'**assetjament laboral** és l'exposició reiterada i prolongada en el temps a conductes de violència psicològica en el lloc de treball, exercides per una o diverses persones, que tenen com a finalitat o efecte atemptar contra la dignitat o la integritat de la persona, crear un entorn intimidatori, hostil o degradant o perjudicar la seva situació laboral.

L'**assetjament entre estudiants** (també conegut amb l'anglicisme *bullying*) és un maltractament sistemàtic, continuat i intencionat per part d'un/a estudiant o un grup d'estudiants contra un/a company/a de classe, que pot ser tant psicològic com físic, tot i que en l'etapa de l'ensenyament superior és més comú el psicològic. La violència psicològica engloba la violència verbal (insults i coaccions) i la violència social (exclusió social, racisme, bloqueig social i manipulació, amenaces i extorsions).

Pel que fa a les formes d'assetjament en funció de les motivacions, és possible que no hi hagi un motiu clar, però normalment n'hi ha. En aquest sentit, podem parlar d'**assetjament sexual** (veure apartat 2), d'**assetjament per raó de sexe** (veure apartat 3), d'**assetjament per raó d'orientació sexual** (veure apartat 4), o **per raó d'identitat o expressió de gènere** (veure apartat 5). Però hi poden haver moltes altres motivacions, com ara la discriminació per raó d'edat, estat de salut o discapacitat, origen ètnic o cultural, classe social, religió, conviccions, llengua o idees polítiques. En l'àmbit laboral també es pot produir assetjament discriminatori per motiu de condicions de treball, retribucions, jornades, formació, adhesió o no a sindicats, o vincles de parentiu amb altres treballadors o treballadores.

Majoritàriament són les dones qui són assetjades sexualment o per raó de sexe, però totes les formes d'assetjament poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe. Qualsevol tipus d'assetjament es pot produir en l'àmbit físic o en l'àmbit digital, el que es coneix com ciberassetjament (veure apartat 6).

Exemples d'assetjament psicològic (relació no exhaustiva):

- Atacs a les relacions socials de la víctima, amb aïllament social:
    - Restringir o prohibir als companys la possibilitat de parlar amb una persona determinada.

- Refusar la comunicació amb una persona mitjançant gestos i mirades.
- Refusar la comunicació directa amb la persona afectada.
- No dirigir-la paraula.
- Tractar una persona com si no existís (ignorar-la radicalment).

- Atacs a la vida privada de la víctima:
  - Crítiques permanents a la vida privada d'una persona.
  - Terror telefònic: amenaces, insults i silencis.
  - Fer semblar estúpida una persona.
  - Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.
- Mofar-se de les capacitats d'una persona:
  - Imitar gestos, veus i altres qualitats pròpies d'una persona.
  - Burlar-se de la vida privada de la persona afectada.
- Atacs a les actituds de la víctima:
  - Atacs a les actituds i creences polítiques.
  - Atacs a les actituds i creences religioses o ètiques.
  - Mofar-se dels orígens o de la nacionalitat de la víctima.
- Agressions verbals:
  - Cridar o insultar.
  - Crítiques permanents a la persona.
  - Amenaces verbals.
- Rumors:
  - Parlar malament a l'esquena de la persona.
  - Difondre rumors diversos contra aquesta persona, siguin certs o no.
- Tracte vexatori i atacs a les actituds de la víctima:
  - Insultar, cridar o menysprear una persona.
  - Reprendre a una persona reiteradament davant altres persones.
  - Jutjar l'exercici del treball (laboral o acadèmic) d'una persona de manera ofensiva.
  - Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.
  - Portar a terme vexacions, burles, subestimacions…
  - Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.
- Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals (només laboral):
  - Restringir a una persona subordinada les possibilitats de parlar.
  - Canviar la ubicació d'una persona i separar-la dels seus companys o companyes.
  - Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
  - Jutjar de manera ofensiva l'execució de les tasques d'una persona.
  - Qüestionar les decisions d'una persona.
  - Assignar tasques absurdes o sense sentit.
  - Assignar a una persona tasques molt per sota o per sobre de la seva formació o capacitat.
  - Assignar a una persona objectius impossibles d'assolir.
  - Assignar tasques amb intenció d'humiliar.
- Conductes d'assetjament entre estudiants:
  - Obligar un/a company/a a fer tasques acadèmiques o treballs que no li pertoquen.
  - Excloure d'un grup o no deixar participar un/a estudiant en una activitat.

2. Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemples (relació no exhaustiva):

Assetjament sexual verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir cites compromeses o la participació en activitats lúdiques no desitjades, o pressionar per concretar-les.
- Fer demandes de favors sexuals.

Assetjament sexual no verbal:

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.

Assetjament sexual físic:

- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

3. Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemples (relació no exhaustiva):

- Tenir actituds condescendents o paternalistes. Les conductes condescendents es donen quan el subjecte actua de manera que vol adaptar-se al gust i la voluntat de les dones però no des d'un punt de vista professional. Les conductes paternalistes estan vinculades a rols de protecció i de validació.
- Proferir insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a persones d'un sexe determinat.

- Ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó del seu sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers o soldadores).
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- No assignar tasques o assignar tasques sense sentit, degradants, contradictòries o impossibles d'acomplir a una persona en funció del seu sexe.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona per raó del seu sexe.
- Negar, ocultar mitjans de treball o facilitar dades errònies deliberadament a una persona per raó del seu sexe.
- Robar pertinences, documents i eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador i manipular les eines de treball per causar un perjudici a una persona per raó del seu sexe.
- Denegar permisos a què té dret una persona, de manera arbitrària i per raó del seu sexe.
- Arribar a la força física per a mostrar la superioritat d'un sexe sobre un altre.

4. <u>Assetjament per raó d'orientació sexual</u>

Qualsevol conducta, o altres accions, contra una persona per la seva orientació sexual que pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn discriminatori. L'orientació sexual és la tendència d'una persona a sentir atracció sexual per altres persones o no segons el sexe o el gènere a què pertanyen. L'homosexualitat, l'heterosexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat són orientacions sexuals.

Exemples (relació no exhaustiva):

- Portar a terme conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual d'una persona.
- Dirigir-se amb maneres ofensives a una persona.
- Ridiculitzar una persona en relació amb la seva orientació sexual.
- Utilitzar humor homòfob, lesbòfob o bífob.
- Menysprear el treball que s'ha fet amb raó de la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat o la percepció d'aquestes.

5. <u>Assetjament per raó d'expressió o identitat de gènere</u>

Qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere s'adopti amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat. L'expressió de gènere és la manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, etc. L'expressió de gènere no coincideix necessàriament amb la identitat de gènere, que és el sentiment de pertinença a un gènere determinat, i que pot no correspondre's amb el sexe biològic.

Exemples (relació no exhaustiva):

- Negar-se a fer servir el nom que requereix una persona trans o utilitzar deliberadament articles o pronoms que no es corresponen amb el gènere amb què s'identifica.
- Expulsar i/o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany/vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona en relació amb l'expressió o identitat de gènere.
- Utilitzar humor trànsfob o intèrfob.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seva expressió o identitat de gènere.

6. Ciberassetjament

Conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables —o les amenaces d'aquests— exercits mitjançant dispositius digitals o tecnològics que consisteixin a intimidar, atacar, humiliar, difamar o fer xantatge a la víctima, es manifestin d'una sola vegada (agressió ocasional) o repetida (assetjament), causin o siguin susceptibles de causar un dany (personal o econòmic), i estiguin relacionats amb el treball o l'estudi. El ciberassetjament pot ser sexual, per raó de sexe, per orientació sexual o per expressió de gènere.

El ciberassetjament per mitjà de dispositius tecnològics i mòbils es pot portar a terme des de qualsevol lloc i en tot moment. Per això, pot produir-se dins i fora de l'UdA, i dins i fora de la jornada laboral o acadèmica.

Exemples (relació no exhaustiva):

- Difondre per Internet imatges de contingut sexual o dades íntimes de la víctima sense el seu consentiment o amb l'objectiu de fer-li xantatge o extorquir-la (sextorsió).
- Fer en xarxes socials comentaris ofensius, opinions i declaracions insultants o amenaçadores contra una persona.
- Ridiculitzar o estigmatitzar la víctima en espais web.
- Crear un perfil fals en nom de la víctima amb demandes sexuals.
- Usurpar la identitat de la víctima i —en nom seu i des de l'anonimat— fer comentaris ofensius.
- Enviar correus electrònics, missatgeria instantània o fotografies d'una persona alterades digitalment.
- Accedir als dispositius tecnològics de la víctima.
- Pressionar perquè s'actuï d'acord amb les sol·licituds de l'assetjador digital (per exemple, enviar missatges demanant insistentment mantenir una relació o practicar actes de naturalesa sexual a canvi d'obtenir un determinat lloc de treball o millora laboral).
- Enviar imatges o vídeos denigrants, seguir les víctimes per diversos mitjans o mitjançant programari espia, o espiar-los el mòbil o qualsevol dispositiu.
- Controlar l'activitat de la víctima en xarxes socials o en diferents pàgines d'Internet.

ANNEX II – ASSESSORAMENT EXTERN

El procediment d'actuació del present protocol compta amb el suport de persones expertes externes a l'UdA, ja sigui per assessorar el Servei d'Igualtat en la Fase 1, com per formar part de la Comissió d'Investigació de Violència i Assetjament (CIVA) en la Fase 2. Aquestes persones poden ser:

- Persona experta en psicologia clínica.
- Persona experta en recursos humans.
- Persona experta en sociologia, en ciències del treball i/o en recursos humans.

ANNEX III – FORMULARI DE DENÚNCIA[2]

UNIVERSITAT D'ANDORRA

FORMULARI DE DENÚNCIA
Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra contra la violència i l'assetjament

PERSONA QUE INFORMA DELS FETS:
☐ Persona que ha patit l'assetjament ☐ Altres (especificar): _____

DADES DE LA PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT[1]:	
Nom i cognoms:	
Document d'identitat:	
Lloc de treball/estudis que cursa:	
Telèfon:	
Correu electrònic:	

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA[2]:	
Nom i cognoms:	
Lloc de treball/estudis que cursa:	
Altres dades d'identificació:	

La persona denunciant ha posat en coneixement del seu/de la seva superior o de la coordinació dels estudis aquesta situació?	☐ Sí	☐ No
Des de fa quant de temps que està patint aquesta situació?		

[1] *En cas que hi hagi més d'una persona afectada, cal especificar tota la informació de cadascuna d'elles en una pàgina annexa.*
[2] *En cas que hi hagi més d'una persona autora, cal especificar tota la informació de cadascuna d'elles en una pàgina annexa.*

[2] Trobareu el document per separat a https://www.uda.ad/recursos-i-serveis/igualtat-de-genere/

UNIVERSITAT D'ANDORRA

DESCRIPCIÓ DE LES CONDUCTES/FETS DENUNCIATS:

UNIVERSITAT D'ANDORRA

PER ACREDITAR ELS FETS EXPOSATS, ES COMPTA AMB:			
☐ Cap evidència específica	☐ Testimonis	☐ Documents de suport	☐ Correus electrònics
☐ Fotografies	☐ Altres		

DESCRIPCIÓ DE LES PROVES QUE APORTA I/O PROPOSA LA PERSONA DENUNCIANT:

Sol·licito que es tingui per presentada aquesta denúncia d'assetjament i que s'iniciï el procediment previst en el protocol.

DATA ...../...../..... .....

SIGNATURA DE LA PERSONA DENUNCIANT

PROTECCIÓ DADES PERSONALS

La Universitat d'Andorra tractarà les dades personal per gestionar la vostra sol·licitud, basant-se en el consentiment de la persona interessada. Les dades es conservaran durant el temps necessari per a gestionar la sol·licitud i els terminis que fixin la legislació vigent. A aquestes dades únicament tindran accés els prestadors de serveis indicats a la Política de Privadesa i no seran objecte de transferència internacional de dades. Podeu exercir els vostres drets d'accés, rectificació, supressió i oposició d'acord amb la Política de Privacitat que podeu consultar a l'adreça https://www.uda.ad/politica-de-privadesa/. Podeu contactar amb el Delegat de Protecció de Dades de la Universitat d'Andorra mitjançant el correu electrònic dpd@uda.ad.

Aquest formulari es pot lliurar físicament al Servei d'Igualtat (Marta Tort o Ingrid Blanc) o enviar per correu electrònic a igualtat@uda.ad, mtort@uda.ad o iblanc@uda.ad.

ANNEX IV – ACORD DE CONFIDENCIALITAT

UNIVERSITAT D'ANDORRA

ACORD DE CONFIDENCIALITAT
Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra
contra la violència i l'assetjament

Data _____

Nom i cognoms _____

DECLARO

Que conec el Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra contra la violència i l'assetjament.

Que en el marc d'aquest Protocol, mantindré la confidencialitat i reserva estrictes, i no transmetré ni divulgaré informació sobre el contingut de les sol·licituds d'intervenció presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tingui coneixement.

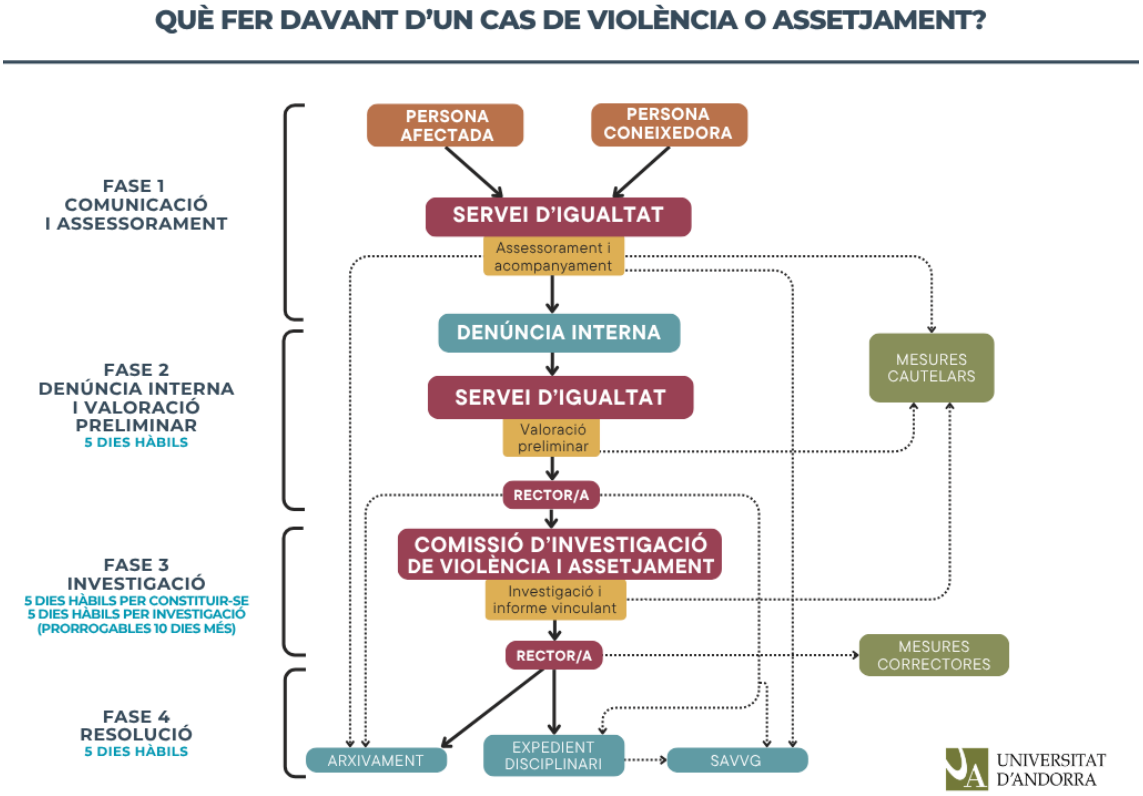
Que em comprometo a no revelar ni totalment ni parcialment aquest flux d'informació a terceres persones que no siguin personal de la institució o personal col·laborador autoritzat, a menys que la informació rebuda sigui de domini públic, o bé procedeixi d'una tercera persona que no exigeix deure de secret.

Que compliré els deures de secret, confidencialitat i tractament de dades personals en el marc del Protocol tal i com estableix el seu redactat i la resta de normativa que sigui d'aplicació en cada cas concret.

Que posaré tots els mitjans necessaris per custodiar la informació que em sigui facilitada per tal de mantenir-ne la confidencialitat.

Signatura

ANNEX V – ESQUEMA DEL PROCEDIMENT



ANNEX VI – MESURES CAUTELARS I CORRECTORES

<u>Mesures cautelars</u> (s'extingeixen quan hi ha la resolució):

Poden incloure, entre d'altres:

Per al personal:

Mesures cautelars per a la persona denunciant:

- Suport psicològic i seguiment del seu estat
- Canvi temporal d'ubicació física, modificació de torns o horaris, reassignació de funcions/equips/projectes, ampliació del temps de teletreball o ajustos en la càrrega de treball, sempre que no suposi un perjudici per a la persona denunciant
- Prohibició que les persones afectades estiguin a soles en un mateix espai
- Atorgament d'un permís retribuït a una de les parts

Mesures cautelars per a la persona denunciada:

- Canvi temporal d'ubicació física, modificació de torns o horaris, reassignació d'equips o ampliació del temps de teletreball, si no perjudica la persona denunciant
- Restricció de l'accés a determinats espais o activitats dins de l'organització, com ara la participació en reunions o esdeveniments
- Suspensió temporal del càrrec o de la relació jeràrquica amb la persona denunciant
- Suspensió temporal de sou i feina
- Prohibició de qualsevol mena de comunicació amb la persona denunciant (caldrà advertir de la prohibició de qualsevol acte de represàlia i de les conseqüències disciplinàries en cas d'incompliment)

Per a estudiants:

Mesures cautelars per a la persona denunciant:

- Suport psicològic i seguiment del seu estat
- Reordenació del temps de treball o del lliurament de les tasques
- Flexibilitat en terminis, assistència o format d'avaluació
- Possibilitat de seguir les classes en línia, si és viable
- Canvi de professorat o de tutor/a de treball
- Canvi d'aula o de grup de treball

Mesures cautelars per a la persona denunciada:

- Canvi de grup, torn o activitats compartides, si és viable
- Suspensió temporal d'accés a determinats espais universitaris
- Suspensió temporal de drets com a estudiant (accés a serveis, accés a ajuts...)
- Suspensió temporal de matrícula o d'algunes unitats d'ensenyament
- Prohibició de qualsevol mena de comunicació amb la persona denunciant
- Expulsió temporal de la universitat

Aquestes mesures no han de comportar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials ni de la persona denunciant ni de la persona denunciada.

Mesures correctores / de reparació:

Poden incloure, entre d'altres:

Per al personal:

Mesures correctores / de reparació per a la víctima:

- Acompanyament i seguiment psicològic
- Adaptacions temporals de les condicions de treball (flexibilització horària, teletreball parcial o total, reassignació temporal de funcions, ajustos en la càrrega de treball, canvi d'espai físic)
- Canvi de lloc de treball, servei o d'horari, si no suposa un perjudici per a la víctima

Mesures correctores / de reparació per a la persona assetjadora:

- Amonestació verbal o per escrit
- Formació obligatòria en igualtat, respecte i prevenció de l'assetjament
- Canvi de lloc de treball, servei o torn, si no suposa un perjudici per a la víctima
- Prohibició de contactar amb la víctima, per qualsevol canal
- Suspensió temporal de feina i sou
- Inhabilitació temporal o definitiva per ocupar qualsevol càrrec
- Acomiadament disciplinari

Per a estudiants:

Mesures correctores / de reparació per a la víctima:

- Acompanyament i seguiment psicològic
- Canvi de grup, torn o professorat, si ho sol·licita i és viable
- Adaptacions temporals de l'activitat acadèmica (lliuraments, assistència, exàmens)

Mesures correctores / de reparació per a la persona assetjadora:

- Amonestació verbal o per escrit
- Formació obligatòria en igualtat, respecte i prevenció de l'assetjament
- Canvi de grup, torn o assignatures compartides, si és viable i no perjudica la víctima
- Limitació de la participació en activitats universitàries (representació estudiantil, actes, etc.)
- Suspensió temporal de drets com a estudiant (accés a serveis, accés a ajuts...)
- Canvi d'empresa o institució, grup o espai en pràctiques externes
- Suspensió temporal de matrícula o d'algunes unitats d'ensenyament
- Prohibició de contactar amb la víctima, per qualsevol canal
- Expulsió temporal de la universitat
- Expulsió definitiva de la universitat