

Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia

1. Objecte

El protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia té com a finalitat establir els criteris essencials, de caràcter mínim, per gestionar les conductes percebudes com a discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, dins l'àmbit de direcció i organització de la unitat administrativa o acadèmica d'adscripció de la persona o les persones que en són objecte i en l'exercici de la seva activitat professional o educativa o com a conseqüència d'aquesta.

Els objectius específics són:

- a. Prevenir l'aparició de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre els membres de la comunitat universitària.
- b. Establir unes pautes d'actuació per detectar conductes com les descrites en l'apartat 2, investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per tractar-les o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.

2. Definicions

Partint de la definició de les conductes de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, aquest protocol s'activarà davant la presència d'alguna de les següents manifestacions de violència masclista, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

Violència física: qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

Violència psicològica: conducta o omissió intencional que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

Violència sexual i abusos sexuals: qualsevol acte de naturalesa sexual exercit sobre una dona sense el seu consentiment. Inclou l'exhibició, l'observació i la imposició –per mitjà de violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional– de relacions sexuals, amb independència que el presumpte agressor pugui tenir una relació afectiva o no amb la dona.

La violència masclista en l'àmbit social o comunitari comprèn les manifestacions següents:

- a. **Agressions sexuals:** consisteixen en l'ús de la violència física i sexual exercida contra les dones que està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne.
- b. **Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

La violència masclista també comprèn qualsevol altra forma anàloga que lesioni o que sigui susceptible de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

Cal recordar que les conductes en forma de recriminacions, burles o insults destinades a menysprear o desvalorar una dona sovint es dirigeixen cap al conjunt de les dones. Aquestes **conductes sexistes** tampoc seran tolerades.

2.2. Partint de la definició de les conductes de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aquest protocol també s'activarà davant la presència d'alguna de les següents manifestacions d'LGTBI-fòbia, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

3. Àmbit d'aplicació

3.1. Àmbit d'aplicació objectiu: qualsevol de les conductes indicades en l'apartat 2 que es produeixi per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, whatsapps, etc.).

3.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: la persona o persones afectades i l'autor o autors de la conducta han de ser membres de la comunitat universitària d'ESCI-UPF o, si és el cas, personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes. Sempre, però, una de les persones implicades en els fets ha de ser membre de la comunitat universitària d'ESCI-UPF.

Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu del PAS, del PDI o de l'alumnat d'ESCI-UPF, per la raó que sigui, aquest protocol serà igualment d'aplicació, sempre que l'autor o autors de la conducta continuïn formant part del personal al servei d'ESCI-UPF o del seu alumnat i que els fets denunciats siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar de trobar-se vinculada a l'Escola.

3.3. Àmbit d'aplicació territorial: la conducta s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis d'ESCI-UPF, és a dir, dins de qualsevol espai de l'Escola, o bé fora d'aquesta quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per ESCI-UPF o quan aquesta conducta estigui vinculada amb una relació derivada de l'activitat laboral o educativa.

3.4. En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995 i el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades per ESCI-UPF seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi un conflicte entre personal d'ESCI-UPF i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

3.5. El personal i els estudiants d'ESCI-UPF que participin en un programa o conveni de mobilitat tenen l'obligació d'atenir-se a les lleis del país d'acollida en matèria de violència masclista i homofòbia, així com a les normes de la universitat o entitat de destinació en aquesta matèria. Quan es produeixi

un conflicte entre personal o estudiant de la Universitat i personal o estudiant d'una altra universitat, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores i sancionadores que consideri convenients.

3.6 L'estudiantat d'ESCI-UPF que dugui a terme les seves pràctiques curriculars i extracurriculars s'atindrà als protocols per a la prevenció i l'abordatge de la violència masclista de l'empresa on les estigui realitzant.

Quan l'empresa d'acollida de l'alumne en pràctiques no iniciï el seu procediment d'actuació davant de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, ESCI-UPF podrà activar el seu propi instrument.

El Director o Directora d'ESCI-UPF, en coordinació amb la Direcció del Servei de Carreres, pot acordar les mesures cautelars correctores o de protecció de la persona o les persones afectades que estimi pertinents tal i com es recull en l'art. 5.4. En tot cas, la resolució ha d'estar degudament motivada i s'ha de notificar a totes les parts que hi estiguin implicades.

4. Òrgans responsables de garantir el protocol

4.1. Òrgans d'àmbit general

Pel que fa a la implantació d'aquest protocol, les obligacions específiques de gestió preventiva es distribueixen entre els òrgans d'ESCI-UPF de la manera següent:

- El Director o Directora, amb la màxima responsabilitat, és l'òrgan competent per incoar i resoldre els procediments administratius que corresponguin a fi d'investigar i de depurar possibles responsabilitats disciplinàries quan concorrin indicis de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- La Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere d'ESCI-UPF serà informada de les actuacions de seguiment i de control dels expedients que es tramitin en relació amb aquestes conductes.

4.2. Òrgans d'àmbit específic

- La Unitat d'Igualtat ha de gestionar la recepció de les denúncies; assessorar, informar i entrevistar la persona o les persones denunciants; emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats, i col·laborar en la implantació de les mesures preventives previstes en aquest protocol.
- La Unitat d'Igualtat ha d'adoptar les mesures escaients per implantar programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament d'origen masclista dins dels plans de formació per al PAS i el PDI.
- La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia, com a òrgan instructor en els expedients informatius que s'iniciïn, ha d'investigar tots els casos en què hi hagi indicis de conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament. Així mateix, ha de fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.

- La Gerència d'ESCI-UPF, així com les unitats de coordinació acadèmica i de gestió, han de procedir d'acord amb la resolució que dicti el Director o Directora, a partir de les conclusions i les recomanacions fetes per la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia, i ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb la Unitat d'Igualtat, un cop finalitzada la intervenció.
- L'Administració d'ESCI-UPF informarà regularment dels programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament d'origen masclista dins dels plans de formació per al PAS i el PDI.
- La resta d'òrgans, càrrecs i comandaments d'ESCI-UPF han de:
 - o Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants.
 - o Conèixer aquest protocol, vetllar pel seu compliment i detectar-ne les necessitats d'actualització o de millora.
 - o Garantir al personal treballador i a l'alumnat la informació sobre els seus drets, com també sobre el contingut d'aquest protocol i sobre tota la normativa i règim disciplinari relacionats.
 - o Impulsar el procediment establert en l'apartat 5 d'aquest protocol quan hi hagi indicis d'una conducta tipificada, col·laborant en la seva aplicació quan l'activació afecti el personal o estudiants de la seva unitat.
 - o Executar, si escau, les mesures correctores i preventives que sigui possible aplicar i recomanades per la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia per tal de solucionar el conflicte i/o evitar l'aparició de nous casos.
- La resta del personal ha de conèixer i complir aquest protocol i comunicar als comandaments intermedis les carències que detectin en la seva aplicació.

4.3. Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia

4.3.1. La Comissió està formada per:

- El Director o la Directora, que presidirà la Comissió i tindrà vot de qualitat
- El o la Gerent d'ESCI-UPF
- Una persona representant del PDI i del PAS, designades per la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere
- La persona responsable de la Unitat d'Igualtat d'ESCI-UPF

Es podran proposar també suplents simultàniament a la designació dels titulars si així es considera. Els suplents seran nomenats pel Director o Directora, i la durada de la designació serà de 4 anys, llevat que deixin de pertànyer al col·lectiu que representen, procedint-se aleshores a cobrir la vacant amb un nou suplent. En el cas que la persona suplent també hagi causat baixa, es procedirà a la seva

immediata substitució. Les designacions podran ser renovades per una designació immediatament consecutiva.

Els membres de la Comissió podran comptar amb l'assessorament de terceres persones externes o internes especialitzades en la temàtica concreta de cada supòsit, que podran intervenir en els debats, però no tindran dret a vot.

Els membres de la Comissió garantiran en tot el procés la confidencialitat de les dades i de les informacions obtingudes.

4.3.2. El funcionament de la Comissió es regirà per les disposicions reguladores del règim jurídic d'òrgans col·legiats de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

5. Procediment d'actuació davant de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

5.1. Fases del procediment

Quan es detecti o es tingui coneixement d'una possible conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre empleats i/o estudiants, s'analitzaran les dades objectives conegudes i es valorarà si concorren els requisits necessaris per iniciar actuacions indagatòries. A aquest efecte, s'aplicaran les tres fases d'actuació següents:

1. Inici de les actuacions.
2. Instrucció del procediment.
3. Resolució del procediment.

5.2. Primera fase: inici de les actuacions

5.2.1. Aquest procediment s'inicia d'ofici:

- Per iniciativa pròpia del Director o Directora.
- Per petició raonada d'altres òrgans.
- Per denúncia de la persona afectada, o de qualsevol membre de la comunitat universitària o de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta.

5.2.2. Quan una persona consideri que hi ha indicis d'una conducta de les previstes a l'apartat 2 d'aquest protocol, pot formular una denúncia, per escrit o verbalment.

- Verbalment, la denúncia s'ha de formular davant la Unitat d'Igualtat. La persona responsable d'aquesta unitat estendrà una acta en què es recolliran el lloc, la data, el nom i cognoms de la persona denunciant, els fets denunciats, l'òrgan que l'estén i la signatura dels compareixents.
- Per escrit, la denúncia s'ha de presentar a la Unitat d'Igualtat.

En cas que la denúncia s'adrexi a qualsevol altra autoritat o qualsevol altre servei o unitat acadèmica o administrativa, serà derivada a la Unitat d'Igualtat.

La denúncia ha d'incloure, com a mínim: la identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (DNI/passaport); la identificació de l'autor o autors de la conducta, amb nom, cognoms i càrrec; una exposició detallada de la situació per la qual passa la persona afectada i les accions concretes de les quals és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades; la data de l'escrit; la signatura. Els fets s'han d'ordenar en un relat amb dates i llocs ben especificats i deixant clars tant el contingut ofensiu com els testimonis.

La Unitat d'Igualtat posarà a disposició de les persones interessades un model normalitzat que publicarà en la seva pàgina web.

5.2.3. En el termini màxim de cinc dies hàbils des que la denúncia tingui entrada a la Unitat d'Igualtat, un tècnic o tècnica s'entrevistarà amb la persona denunciant en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària.

En el decurs de l'entrevista es confirmaran o s'ampliaran les dades informades. A aquest efecte, si escau, es podran emprar instruments tècnics l'aplicació dels quals estigui contrastada. Així mateix, es proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessaris a la persona o les persones denunciants.

5.2.4. En finalitzar l'entrevista, el tècnic o tècnica que l'hagi dirigida informará la persona afectada de totes les possibilitats que es poden obrir a partir d'aquell moment:

- Si s'evidencia que no hi ha indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 2 d'aquest protocol, o bé la conducta denunciada no s'emmarca dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, el tècnic o tècnica comunicarà a la persona denunciant la manca de viabilitat de la denúncia. No obstant això, l'informarà dels serveis d'assessorament i d'acompanyament dels quals disposi ESCI-UPF.
- Si en els fets hi ha indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 2 d'aquest protocol, però es requereix una investigació prèvia per conèixer millor les circumstàncies concretes del conflicte, el tècnic o la tècnica comunicarà a la persona denunciant la possible obertura d'un expedient informatiu per part del Director o la Directora, per tal de comprovar els fets esdevinguts i, en funció de les conclusions de la instrucció, acordar l'actuació corresponent.
- Si en els fets hi ha indicis suficients de possibles responsabilitats disciplinàries, el tècnic o la tècnica informarà la persona denunciant de la possible incoació d'un expedient disciplinari per part del Director o la Directora, en virtut de la potestat disciplinària que té atribuïda.

5.2.5. En un termini màxim de cinc dies hàbils des de la realització de l'entrevista, el tècnic o tècnica emetrà un informe tècnic preliminar d'avaluació de la naturalesa i l'àmbit de les conductes denunciades.

5.2.6. Si, d'acord amb l'informe tècnic, en els fets hi ha indicis suficients que aconsellen l'inici d'un expedient informatiu o d'un expedient disciplinari, la persona responsable de la Unitat d'Igualtat elevarà l'informe tècnic a la Comissió perquè, a partir d'aquest informe, resolgui si acorda l'inici d'un expedient informatiu o d'un expedient disciplinari.

La resolució de la Comissió s'ha d'emetre en un termini de deu dies hàbils i s'ha de notificar a la persona o persones denunciants.

La resolució d'incoació d'un expedient, sia informatiu o disciplinari, s'ha de notificar en tot cas també a la persona o persones denunciades, que tindran coneixement del procediment per primer cop en aquest moment i que podran exercir els drets inherents a la seva condició d'interessats en un procediment administratiu.

5.2.7. Quan sigui el cas i hi hagi raons d'urgència que ho aconsellin, en la resolució d'incoació de l'expedient (disciplinari o informatiu), el Director o Directora pot acordar les mesures cautelars correctores o de protecció de la persona o persones afectades que estimi pertinents. Aquestes mesures també es podran adoptar durant la tramitació de l'expedient. En tot cas, la resolució ha d'estar degudament motivada i s'ha de notificar a totes les persones que hi estiguin implicades.

Les mesures que es poden adoptar han de permetre apartar o evitar el contacte i/o la dependència acadèmica i/o orgànica entre la persona o persones afectades i la persona o persones presumptament autors, com també l'acompanyament de la persona o les persones afectades.

Les mesures cautelars que s'adoptin no prejuten en cap moment el resultat final del procediment.

No es poden adoptar mesures provisionals que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació als interessats o que impliquin una vulneració dels seus drets.

Es podrà acordar l'aixecament o la modificació de les mesures cautelars durant la tramitació de l'expedient en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no es van tenir en compte en el moment d'adoptar-les.

En tot cas, aquestes mesures s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posi fi al procediment.

5.3. Segona fase: instrucció de l'expedient

5.3.1. Expedient disciplinari

Quan el Director o Directora resolgui directament la incoació d'un expedient disciplinari, la tramitació del procediment es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que siguin d'aplicació. En aquest cas, finalitzarà l'aplicació d'aquest protocol, llevat de l'aplicació de les accions preventives que calgui, en compliment de la normativa vigent per part de la Unitat d'Igualtat.

5.3.2. Expedient informatiu

5.3.2.1. Quan el Director o Directora opti per obrir un període informatiu, en la mateixa resolució d'incoació s'identificarà com a òrgan instructor de l'expedient la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia.

5.3.2.2. La Comissió es reunirà en el termini màxim de cinc dies hàbils des que li sigui notificada la incoació de l'expedient i designarà, d'entre els seus membres, una persona que s'encarregarà de dirigir les actuacions que calgui fer durant la investigació i que informará la Comissió en els termes que aquesta estableixi. Podrà comptar amb la col·laboració d'assessors interns i/o externs.

5.3.2.3. Sens perjudici dels drets de les persones interessades a proposar aquelles actuacions que considerin adients, el membre designat per la Comissió per dirigir les actuacions acordarà d'ofici els

actes d'instrucció que consideri necessaris per tal de conèixer les circumstàncies del cas concret i fer les comprovacions i les indagacions oportunes.

Com a primera diligència, citarà a declarar la persona o persones afectades i la persona o persones presumptament autores de la conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament que hagi motivat l'aplicació d'aquest protocol. Les convocarà en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves i/o indicis en què es fonamentin.

Un cop hagin declarat, podrà acordar la pràctica d'aquelles altres proves que consideri pertinents, ja siguin testificals o documentals, per contrastar els indicis i aclarir els fets.

Així mateix, procedirà a buscar tota aquella informació que permeti verificar els indicis a partir de fets observables i no d'opinions que puguin aportar les altres persones implicades, testimonis o responsables de la unitat o unitats involucrades, a més de la que puguin aportar en tot moment la persona o persones implicades en els fets.

Tots els membres de la comunitat universitària estan obligats a col·laborar amb l'òrgan instructor i a donar-li tota la informació que els demani durant el procés d'investigació.

5.3.2.4. A títol enunciatiu, els actes d'instrucció poden consistir en:

- La realització d'entrevistes personals estructurades per contrastar informació relativa a aspectes d'execució de la tasca (definició de funcions, realització efectiva d'aquestes funcions, excés o defecte de tasques, coneixement dels empleats de les seves funcions, entrenament o capacitat dels empleats per desenvolupar-les) i del conflicte (possibilitat de verificar l'existència de conductes, versions, explicacions i valoració de les conductes per altres persones, víctimes de les conductes, altres conflictes presents o anteriors).
- La realització d'entrevistes a caps directes, companys propers i subordinats de la persona o persones afectades i de la persona o persones presumptament autores de la conducta, a empleats d'altres unitats o seccions i a persones proposades per la persona o persones afectades i per la persona o persones presumptament autores de la conducta.
- La informació comunicada serà utilitzada per fer la valoració final del cas. Per aquest motiu, s'informarà a l'inici de cadascuna de les entrevistes de l'ús que es pot fer de les dades aportades.
- Si és necessari, podran participar en el procés diferents pèrits externs. Podrà actuar com a pèrit un/a especialista en l'àmbit de la violència masclista o de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, un psicòleg o una psicòloga experts en el tractament d'aquestes situacions o altres especialistes en l'àmbit de la conducta o conductes denunciades, que determinarà l'origen del conflicte i en valorarà els possibles efectes psicològics. Amb aquesta finalitat, confirmarà les dades obtingudes de la persona afectada mitjançant una entrevista estructurada i altres instruments que consideri necessaris.

Els pèrits externs aportaran informes d'aproximació, amb caràcter confidencial, que trametran a l'òrgan instructor per a la seva custòdia.

5.3.2.5. La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia impulsarà la fase d'instrucció de l'expedient per tal que aquest es desenvolupi amb la màxima celeritat possible, en funció de les característiques dels fets.

5.3.2.6. Un cop finalitzats els actes d'instrucció, la Comissió elaborarà un informe de conclusions que ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

- Relació nominal de les persones integrants de la Comissió que emeten l'informe, i identificació de la persona que ha dirigit les actuacions així com de les parts implicades.
- Antecedents: denúncia, si n'hi ha, i circumstàncies concurrents.
- Actuacions d'instrucció: testimonis, proves i informes obtinguts en el marc de la instrucció de l'expedient.
- Conclusions i mesures que es proposen, en coordinació amb les unitats i les entitats implicades en la gestió i el tractament de les víctimes.

5.4. Tercera fase: resolució de l'expedient

5.4.1. El Director o Directora, en vista de l'informe de conclusions de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia, dictarà una resolució, que ha de ser motivada.

5.4.2. El termini per resoldre i notificar el procediment informatiu no pot excedir els dos mesos des de la data d'incoació de l'expedient.

5.4.3. La decisió ha de consistir necessàriament en algun dels pronunciaments següents:

a) Quan el presumpte autor de la conducta pertanyi al col·lectiu del personal d'administració i serveis, del personal docent i investigador o de l'alumnat:

- Arxivament de l'expedient informatiu, per manca d'indisidències suficients que acreditin l'existència de la conducta o quan la denúncia sigui manifestament falsa.
- Incoació d'expedient disciplinari, quan es conclouï l'existència d'una conducta inadequada i susceptible de ser sancionada disciplinàriament.

A fi d'evitar duplicitats innecessàries i de reforçar la celeritat com a principi inspirador, s'incorporaran a l'expedient disciplinari les actuacions prèviament realitzades en l'expedient informatiu, per tal que siguin considerades per l'instructor o la instructora en el marc de l'expedient disciplinari. L'instructor o instructora podrà practicar les comprovacions que siguin necessàries per donar per acreditades les circumstàncies evidenciades en l'expedient informatiu, convalidant quan sigui procedent el contingut de les actuacions i incorporant-les definitivament a l'expedient disciplinari. En cas que consideri necessari tornar a repetir alguna de les actuacions, ho haurà de fer de manera motivada.

b) Quan el presumpte autor de la conducta depengui d'una empresa externa col·laboradora o contractista d'ESCI-UPF o d'una universitat amb la qual ESCI-UPF tingui signat un conveni:

- Comunicació dels fets a l'empresa externa de la qual depèn o a la universitat corresponent, per tal que adopti les mesures pertinents dins del seu àmbit d'organització.

- Comunicació a la unitat d'ESCI-UPF que gestiona la col·laboració o la contractació, per tal que, si escau, proposi les mesures pertinents en relació amb el contracte o conveni de col·laboració amb l'empresa externa o universitat corresponent.

Si s'aprecien fets o actuacions que poden ser constitutius de delictes o falta, se'n donarà trasllat al Ministeri Fiscal.

6. Seguiment i control de l'evolució del cas

6.1. La Unitat d'Igualtat farà un seguiment de l'evolució del cas des de la denúncia fins a la resolució definitiva i facilitarà, si escau, suport i rehabilitació personalitzats a la persona o les persones afectades.

Igualment intentarà evitar possibles situacions d'hostilitat a l'entorn laboral, especialment en els casos de reincorporació relacionats amb aquestes circumstàncies.

6.2. La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia farà un seguiment de l'evolució del cas una vegada finalitzat el procediment, i amb aquesta finalitat verificarà l'absència de la conducta que va motivar la incoació de l'expedient, ja sigui informatiu o disciplinari, i, si escau, avaluarà la idoneïtat de les mesures adoptades. S'entrevistarà amb les persones implicades en els fets cada tres mesos, a partir de la data de resolució del Director o Directora de finalització de l'expedient, com a mínim durant el primer any, i emetrà un informe de conclusions que trametrà a la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere.

6.3. La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia revisarà amb una periodicitat anual tots els expedients tramitats amb motiu de les conductes relacionades en aquest protocol, per fer-ne un seguiment adequat i, si escau, proposar l'adopció de mesures preventives i correctores adients.

7. Principis i garanties d'actuació

7.1. Respecte i protecció. S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i les diligències han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades. Totes les persones que participin en aquest protocol han de ser informades del seu contingut i, en qualsevol cas, la víctima ha de donar el seu consentiment en relació amb la seva aplicació.

7.2. Confidencialitat. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. En conseqüència, es garantirà la confidencialitat de les denúncies. Està prohibit difondre els documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentada.

Només les parts implicades en els fets, en la seva condició d'interessades, tindran accés als documents que formin part d'un expedient. Excepcionalment, es podrà proporcionar informació a les autoritats judicials corresponents, quan així ho sol·licitin en el marc de les diligències que s'estiguessin tramitant pels mateixos fets. En el cas de les diligències policials, només es podrà facilitar la informació requerida quan es facin en l'exercici de les funcions com a policia judicial.

Totes les persones que participin en qualsevol de les actuacions previstes en el procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol, ja sigui com a parts implicades, com a membres de la Comissió o en qualsevol altra condició, tenen l'obligació de no revelar les informacions que coneguin a conseqüència d'aquestes. La part denunciante ha d'actuar d'acord amb les exigències de la bona fe.

7.3. Diligència i celeritat. El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb la major celeritat possible i amb la màxima sensibilitat i el respecte més gran quant als drets de cadascuna de les persones afectades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. La informació obtinguda en el procediment previst en aquest protocol s'ha d'incorporar, si escau, a la instrucció de l'expedient administratiu incoat per l'autoritat corresponent.

En tot cas, el termini per resoldre les actuacions previstes en aquest protocol no pot excedir els tres mesos, a comptar des de l'inici de les actuacions en els termes que estableix l'apartat 5.2.1, exceptuant els casos que, per la seva especial complexitat, requereixin més temps.

7.4. Audiència, imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa a totes les persones que hi estiguin implicades, que podran ser acompanyades per una persona de la seva elecció, incloent representants sindicals o assessors legals si així ho sol·liciten.

7.5. Protecció de la dignitat de les persones afectades. ESCI-UPF ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, incloses les persones suposadament assetjades o assetjadores, donant-los suport en les diferents fases del procediment.

7.6. Protecció davant de possibles represàlies. Queda garantida l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol, excepte en els casos en què actuessin de mala fe, en què es podran derivar responsabilitats.

7.7. No duplictat de les actuacions. La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit d'ESCI-UPF és totalment independent de les accions legals que la persona afectada vulgui emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial.

Quan pels mateixos fets s'estigui tramitant un procediment penal, el Director o Directora acordarà la suspensió de la tramitació de l'expedient, ja sigui disciplinari o informatiu, en espera que recaigui una resolució judicial que posi fi al procediment penal. Els fets declarats provats en via penal són vinculants per resoldre l'expedient per via administrativa.

Igualment, s'acordarà la suspensió de les actuacions del procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol quan, arran dels mateixos fets, s'estigui tramitant un altre procediment administratiu i aquest encara no hagi estat resolt.

8. Mesures de prevenció

ESCI-UPF impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant la violència masclista, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, amb l'objectiu d'eradicar per complet aquest tipus de conductes de l'entorn universitari i contribuir a sensibilitzar la comunitat

universitària. Aquestes mesures es desenvoluparan dins del Pla d'Igualtat d'ESCI-UPF i seran promogudes per la Unitat d'Igualtat, amb la col·laboració de la resta d'unitats i serveis d'ESCI-UPF.

Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

8.1. Desenvolupar un pla de comunicació, a fi i efecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat universitària, proporcionant-ne la traducció a totes les llengües oficials a ESCI-UPF. Els canals que s'arbitren per difondre'l són:

- a. Pàgina web d'ESCI-UPF.
- b. Intranet i llistes de correu electrònic.
- c. Butlletí intern de notícies d'ESCI-UPF (*ESCIUPFNews*).

8.2. Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tant per al PDI com per al PAS) i acadèmiques (per a l'alumnat).

8.3. Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, dirigides a tota la comunitat universitària:

- Elaborar documents divulgatius sobre el compromís d'ESCI-UPF per aconseguir un campus lliure d'aquestes conductes, el Codi de Conducta, sobre els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment del protocol.
- Organitzar jornades i campanyes anuals.

8.4. Implantar programes formatius específics dins dels plans de formació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària.

- a. Elaborar un programa de cursos i seminaris específics per als diferents col·lectius de la comunitat universitària amb continguts relatius a la igualtat de dones i homes, la diversitat sexual i la no discriminació.
- b. Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere per a totes les persones que realitzen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, tant si són PDI com PAS.
- c. Proporcionar eines específiques sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a totes les persones que s'incorporin a ESCI-UPF, tant al col·lectiu del PAS com del PDI, així com incloure contingut específic d'aquesta matèria en el Curs d'Introducció a ESCI-UPF.
- d. Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere per a tots els i les representants dels empleats.

8.5. Implantar un programa formatiu específic per als integrants de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia amb continguts de gènere, igualtat d'oportunitats entre dones i homes, diversitat sexual i no discriminació per raó de sexe, opció sexual i identitat o expressió de gènere.

8.6. Elaborar estudis que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a ESCI-UPF i les característiques que presenta, així com buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut i el benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització.

8.7. Elaborar i publicar informes sobre el nombre d'intervencions i les seves conseqüències. Concretament, es crearà una base de dades interna en què es recolliran, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.

9. Mesures de suport a les persones que es trobin en una situació de violència sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

9.1. La Unitat d'Igualtat és la unitat responsable dins d'ESCI-UPF de proporcionar a les persones afectades accés a diferents serveis d'acompanyament, incloent l'acompanyament psicològic. Aquests serveis s'oferiran al conjunt de la comunitat universitària, al marge que s'hagi produït o no denúncia i que s'hagi activat o no el procediment previst en l'apartat 5 d'aquest protocol.

9.2. La Unitat d'Igualtat oferirà informació sobre els recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona ofesa, agredida o assetjada.

9.3. La Universitat també proporcionarà informació sobre els drets que la legislació vigent atorga a les dones en situació de violència, en l'àmbit de la parella o familiar, així com als fills i filles que en depenen.

Disposició final

Aquest protocol entra en vigor el 10 de juliol de 2019 tal i com consta a l'acta de la reunió del Patronat d'ESCI-UPF.

Annex I

(Escrit que s'ha de presentar a la Unitat d'Igualtat d'ESCI-UPF acompanyat d'un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud)

AL DIRECTOR O DIRECTORA D'ESCI-UPF

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ PERMANENT CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I L'LGBTI-FÒBIA

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb ESCI-UPF:

S'adjunta, a aquesta sol·licitud, un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la intervenció de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

Annex II

(Document que s'ha de lliurar dins d'un sobre tancat a la Unitat d'Igualtat d'ESCI-UPF juntament amb la sol·licitud d'intervenció de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia)

COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ PERMANENT CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I L'LGBTI-FÒBIA

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb ESCI-UPF:

DADES DE LA PERSONA RESPECTE A LA QUAL ES DEMANA LA INTERVENCIÓ

Nom i cognoms:

Adreça postal (si es coneix):

Adreça electrònica (si es coneix):

Telèfon (si es coneix):

Vinculació amb ESCI-UPF:

EXPLICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ PERMANENT CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I L'LGBTI-FÒBIA

Expliqueu els fets que motiven aquesta sol·licitud i que voleu posar en coneixement de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTI-fòbia.

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA (si s'escau)

Adjunteu, si escau, documentació que fonamenti la petició.

ALTRES CONSIDERACIONS

Feu constar qualsevol altra consideració que cregueu convenient.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data: