

ANUNCIS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**UNIVERSITATS CATALANES****UNIVERSITAT POMPEU FABRA****RESOLUCIÓ de publicació del Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF, aprovat per Acord de 6 de maig del 2015 del Consell de Govern de la Universitat Pompeu Fabra.**

Vist l'Acord del Consell de Govern de la Universitat Pompeu Fabra de 6 maig 2015 pel qual s'aprova el Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF,

HE RESOLT:

Que es publiqui íntegrament al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF, aprovat per Acord de 6 de maig del 2015 del Consell de Govern de la Universitat Pompeu Fabra, que consta com a annex.

Barcelona, 2 de maig de 2016

Jaume Casals Pons

Rector

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ I L'ACTUACIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA QUE AFECTI ESTUDIANTS DE LA UPF

Acord del Consell de Govern de 6 de maig del 2015

Amb el protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència masclista que afecti a estudiants de la UPF, la Universitat Pompeu Fabra vol fer efectiva la seva responsabilitat social en la lluita contra la violència masclista, "una violència que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho, en el marc d'unes relacions de poder desiguals entre dones i homes", tal com la defineix el preàmbul de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. El compromís de la Universitat Pompeu Fabra amb la dignitat, la integritat física i moral i la llibertat sexual de les dones es manifesta en una doble vessant. D'una banda, la Universitat no tolerarà cap manifestació de violència masclista. Per aquest motiu, s'articula un procediment de detecció i d'actuació contra aquest tipus de conductes i es defineixen unes vies institucionals concretes d'actuació a les quals poden recórrer les estudiants afectades i els membres de la comunitat universitària que tinguin coneixement de l'existència d'aquestes conductes, a qui se'ls garanteix una reacció àgil i efectiva de la Universitat. D'altra banda, el compromís amb l'eradicació d'aquests comportaments ha de tenir una vessant educativa i de sensibilització dirigida als diferents col·lectius de la comunitat universitària, ja que tothom és coresponsable en la construcció d'una societat lliure de violència masclista i on la igualtat entre dones i homes sigui efectiva.

Aquest tipus de violència no és un fenomen aliè a la universitat. Un estudi recent mostra que el 65% dels estudiants coneixien o havien patit personalment alguna situació de violència masclista en el context universitari. L'estudi també posa de manifest que la manca freqüent de reconeixement per part dels membres de la comunitat universitària de conductes identificades en l'àmbit científic i legal com a violència masclista

CVE-DOGC-A-16125051-2016

comporta sovint el silenci i la indefensió de les víctimes i la impunitat de les agressions, sobretot en aquelles situacions en què no es produeix violència física (Valls i d'altres, 2008). En aquesta mateixa línia, en un estudi realitzat a la UPF, al voltant del 75% dels enquestats (PAS, PDI i estudiants) identificaven el contacte físic no desitjat, el sexe sota coacció o apropaments no desitjats com a conductes d'assetjament sexual, mentre que els comentaris vexatoris disminuïen la seva identificació al 53% i conductes com l'assetjament virtual, les bromes de caràcter sexual o ridiculitzar en públic es trobaven per sota del 35% (Hill, 2013).

El present protocol es fonamenta en una normativa de referència d'abast internacional, estatal i català, especialment en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Es fonamenta també en la normativa interna de la Universitat Pompeu Fabra, que recull el principi d'igualtat en el seu Codi Ètic i que estableix accions de lluita i de sensibilització vers les desigualtats de gènere, i el Codi de la UPF sobre conductes violentes, discriminatòries i d'assetjament en el marc del Pla de Prevenció de Riscos Laborals i el Pla d'Igualtat Isabel de Villena.

És per això que el Consell de Govern,

ACORDA:

Punt únic. Aprovar el Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la Universitat Pompeu Fabra, que consta com a annex.

ANNEX

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ I L'ACTUACIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA QUE AFECTI ESTUDIANTS DE LA UPF

1. Objecte

Aquest protocol s'activa amb motiu de qualsevol manifestació de violència masclista que afecti el col·lectiu d'estudiants de la Universitat Pompeu Fabra, ja sigui de manera activa o passiva, en l'exercici de la seva activitat acadèmica o com a conseqüència d'aquesta. L'objectiu del protocol és doble:

- a) Prevenir l'aparició de la violència masclista entre els membres de la comunitat universitària.
- b) Establir un procediment d'actuació per detectar conductes com les descrites en l'apartat 2, la investigació d'aquestes i, si escau, la proposta d'incoació d'expedient disciplinari, en cas que concorrin indicis de possibles responsabilitats disciplinàries.

2. Definició de les conductes

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 concurrència 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:

CVE-DOGC-A-16125051-2016

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 desvaloritzar una dona sovint es dirigeixen cap al conjunt de dones. Aquestes conductes sexistes tampoc seran tolerades.

3. Àmbit d'aplicació

a) Àmbit d'aplicació objectiu: qualsevol de les conductes definides a l'apartat 2 d'aquest protocol, sempre que es produeixin en el marc de l'activitat acadèmica o com a conseqüència d'aquesta. Aquestes conductes es poden produir per mitjans verbals, presencials o electrònics (correu, xarxes socials, *whatsapps*, etc.).

b) Àmbit d'aplicació subjectiu: la víctima i el presumpte agressor han de ser membres de la comunitat universitària (o del personal d'empreses externes col·laboradores), sempre que una de les dues persones sigui estudiant de la UPF. Si fa menys d'un any que l'afectada ha deixat de pertànyer a la comunitat universitària, aquest protocol serà igualment d'aplicació, sempre que el presumpte agressor continuï formant part de la comunitat universitària i els fets denunciats siguin anteriors a la data en què l'afectada va deixar de trobar-se vinculada a la UPF.

c) Àmbit d'aplicació organitzatiu o territorial: la conducta en qüestió s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis de la Universitat, és a dir:

- Dins de qualsevol espai del campus o de les instal·lacions universitàries.

- Fora de les instal·lacions universitàries, sempre que els fets tinguin lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per la UPF i es consideri que la integritat física o moral de la víctima està en perill, atesa la interacció quotidiana que puguin tenir ambdues persones amb motiu de l'activitat acadèmica.

La UPF haurà d'informar les empreses o les entitats externes col·laboradores o contractistes de l'existència d'aquest protocol. Quan es produeixi un conflicte entre estudiants de la Universitat o entre estudiants i personal de les empreses externes, en el marc de les activitats organitzades fora de les instal·lacions universitàries, així com entre estudiants i personal d'empreses contractistes d'obres o serveis, dins les instal·lacions universitàries, hi haurà una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment d'actuació i executi les mesures correctores que consideri adients.

4. Mesures de prevenció

La Universitat impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant la violència masclista, 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 de la UPF i seran promogudes per l'òrgan competent en matèria d'igualtat de gènere.

5. Assessorament i informació

5.1. Quan un membre de la comunitat universitària demani assessorament o ajut davant d'un episodi de violència masclista que afecti una estudiant de la UPF, se la derivarà en tot cas a l'agent d'igualtat.

5.2. En el termini màxim de 48 hores, l'agent d'igualtat s'entrevistarà amb la persona que sol·licita l'assessorament i li proporcionarà informació dels drets i dels recursos existents, tant dins com fora de la Universitat, per atendre el cas concret.

5.3. Si, en finalitzar l'entrevista, la persona que ha sol·licitat assessorament vol endegar el procediment d'actuació previst en aquest protocol, haurà de formalitzar una denúncia, en els termes que preveu l'apartat 6.2 d'aquest protocol. Si qui formula la denúncia és l'afectada, en el mateix acte haurà de donar la seva conformitat expressa i informada perquè s'iniciïn les actuacions pertinents per analitzar i investigar els fets.

5.4. En tots els casos es garantiran la confidencialitat de les dades i la informació proporcionada.

6. Procediment d'actuació davant actuacions de violència masclista

6.1. Obertura d'expedient disciplinari o d'expedient informatiu

6.1.1. Quan es detecti o es tingui coneixement de qualsevol conducta de violència masclista en què es trobin implicats estudiants de la UPF, amb ocasió de l'activitat acadèmica o com a conseqüència directa d'aquesta, s'analitzaran les dades objectives conegudes i es valorarà si concorren indicis d'una conducta tipificada.

6.1.2. L'òrgan competent per fer aquesta anàlisi i incoar el procediment que correspongui, si escau, és el rector o rectora.

6.1.3. El procediment s'inicia d'ofici:

- Per iniciativa pròpia del rector o rectora.
- Per petició raonada d'altres òrgans (especialment, a petició de l'agent d'igualtat o de la Unitat d'Igualtat).
- Per denúncia de la persona afectada.
- Per denúncia de qualsevol membre de la comunitat universitària o de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta.

6.1.4. Un cop examinats els fets, el rector o rectora dictarà una resolució en els termes següents:

a) Si aprecia indicis suficients de possibles responsabilitats disciplinàries d'un membre de la comunitat universitària (PAS, PDI o estudiant), el rector o rectora pot acordar directament la incoació d'expedient disciplinari, en virtut de la potestat disciplinària que té atribuïda.

b) Si els fets requereixen una investigació prèvia per conèixer millor les circumstàncies concretes del cas, el rector o rectora pot obrir un expedient informatiu, per tal de comprovar els fets ocorreguts i, si escau, acordar l'inici d'un expedient disciplinari –quan el presumpte agressor sigui membre de la comunitat universitària– o acordar les mesures que es considerin pertinents –quan el presumpte agressor sigui una persona vinculada o dependent d'una empresa externa col·laboradora o contractista.

En ambdós casos, en la mateixa resolució d'incoació de l'expedient, disciplinari o informatiu, el rector o rectora pot acordar les mesures cautelars correctores o de protecció de la persona afectada que estimi pertinents, en els termes establerts a l'apartat 6.3 d'aquest protocol.

6.1.5. Quan les actuacions s'iniciïn per denúncia i, un cop examinats els fets, s'evidenciï que la conducta no s'emmarca dins l'aplicació d'aquest protocol, per manca d'algun dels requisits relacionats a l'apartat 2, es dictarà una resolució de no admissió a tràmit de la denúncia, que s'haurà de motivar degudament i s'haurà de notificar al denunciant.

6.1.6. Quan la denúncia provingui de membres de la comunitat universitària o de terceres persones, s'haurà de comunicar a la persona o persones afectades, perquè ratifiquin els fets denunciats i, si escau, ampliin o matisin la informació aportada.

6.1.7. Quan pels mateixos fets s'estigui tramitant un procediment judicial per la via penal, el rector o rectora 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 en via administrativa.

6.1.8. La resolució d'incoació s'ha de notificar en tot cas al presumpte agressor.

6.2. Presentació de la denúncia

6.2.1. La denúncia es pot formular per escrit o verbalment:

a) Per escrit: la denúncia, adreçada a la Unitat d'Igualtat de la UPF, es pot presentar davant el Registre General de la Universitat, en qualsevol de les seves seus. Així mateix, es podran presentar en aquells llocs als quals es refereix l'art. 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

En cas que la denúncia s'adrexi a qualsevol altra autoritat o servei o unitat acadèmica o administrativa (membres de la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, facultats, departaments, Sindic de Greuges, etc.), aquests la derivaran a la Unitat d'Igualtat.

CVE-DOGC-A-16125051-2016

La denúncia haurà d'incloure els noms i cognoms del denunciant, les dades del document identificatiu (DNI/passaport), les dades de contacte, una descripció dels fets i les proves de que es disposi, si és el cas, les persones implicades, el lloc on s'han produït els fets, la data dels fets, la data de l'escrit i la signatura.

La Unitat d'Igualtat posarà a disposició dels interessats un model normalitzat que publicarà a la seva web.

b) Verbalment: la denúncia s'ha de formular davant la Unitat d'Igualtat, que estendrà una acta en què es recullin el lloc, la data, el nom i cognoms de la persona que presenta la denúncia, els fets denunciats, l'òrgan que l'estén i la signatura dels compareixents.

Si la denúncia es formula davant qualsevol altre òrgan de la Universitat, aquest mateix òrgan informará dels fets denunciats directament a la Unitat d'Igualtat.

6.2.2. En qualsevol cas, quan la denúncia arribi a la Unitat d'Igualtat, es derivarà a l'agent d'igualtat, que s'entrevistarà amb la persona denunciant en el termini màxim de 48 hores i li proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessàries, de conformitat amb el que s'estableix a l'apartat 6 d'aquest protocol. Si la persona denunciant sol·licita que s'iniciïn les actuacions previstes en aquest protocol, l'agent d'igualtat elevarà la denúncia al rector o rectora o perquè adopti una resolució, d'acord amb allò que es preveu a l'apartat 6.1 d'aquest protocol.

6.3. Mesures cautelars

6.3.1. D'acord amb les previsions de l'apartat 6.1, el rector o rectora pot adoptar, d'ofici o a instància de part, les mesures cautelars necessàries per tal de garantir provisionalment la protecció i el normal desenvolupament de l'activitat acadèmica de la persona o persones afectades.

6.3.2. Les mesures cautelars es poden acordar en la mateixa resolució d'incoació del procediment, quan raons d'urgència ho aconsellin, o durant la seva tramitació. En tot cas, la resolució ha d'estar degudament motivada i s'ha de notificar a totes les persones que hi estan implicades.

6.3.3. 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 el presumpte agressor (amb caràcter enunciatiu i no limitador poden ser: permetre l'avaluació en dia diferent o separar de grup), així com l'acompanyament de la víctima (per tutors acadèmics o assessorament psicològic).

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

6.3.4. 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.

6.3.5. Es pot 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.

7. Expedient disciplinari

Quan s'acordi directament la incoació d'un expedient disciplinari, d'acord amb les previsions de l'apartat 6.1.4 a), la tramitació del procediment es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que siguin d'aplicació.

8. Expedient informatiu

8.1. Quan s'opti per obrir un període informatiu, d'acord amb les previsions de l'apartat 6.1.4 b), en la mateixa resolució d'incoació el rector o rectora donarà trasllat a la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i li encomanarà la instrucció de l'expedient. La Comissió designarà un dels seus membres com a instructor.

8.2. Formen part de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista les persones següents:

- Vicerector o vicerectora amb competències en matèria d'igualtat, o la persona en qui delegui, que presidirà la Comissió i tindrà vot de qualitat.

- Un persona empleada de la UPF, especialitzada en la prevenció i el tractament de les situacions de violència, designada per la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere.

CVE-DOGC-A-16125051-2016

- Una persona representant dels estudiants en òrgans de representació universitària, designada per la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere.
- Una persona representant del PDI i/o del PAS, designada per la Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, quan en els fets es trobi també implicada una persona pertanyent a algun d'aquests dos col·lectius.
- Un/a tècnic/a de la Unitat d'Igualtat de la UPF, que n'assumirà la Secretaria.

Quan les circumstàncies del cas ho aconsellin, els membres de la Comissió podran comptar amb el suport d'una persona assessora externa especialitzada en assumptes relacionats amb la violència de gènere, amb veu però sense vot.

Es vetllarà perquè les persones que integrin la Comissió tinguin una formació suficient en temes relacionats amb la violència de gènere.

Tots els membres de la Comissió seran nomenats mitjançant resolució del rector o rectora. Així mateix, per a la seva vàlida constitució, tots els membres han d'haver acceptat el nomenament.

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.

8.3. La Comissió Permanent contra la Violència Masclista es reunirà en el termini màxim de cinc dies des que li sigui notificada la incoació de l'expedient i procedirà a la designació de l'instructor.

8.4. Sens perjudici dels drets de les persones que estiguin interessades a proposar aquelles actuacions que considerin adients, l'instructor 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, l'instructor entrevistarà la persona o persones afectades i el presumpte agressor, per tal que aportin les explicacions que considerin convenients. Així mateix, l'instructor podrà acordar la pràctica d'aquelles altres proves que consideri pertinents, ja siguin testificals o documentals.

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

8.5. Un cop conclusos els actes d'instrucció, la Comissió Permanent contra la Violència Masclista elevarà al rector o rectora un informe de conclusions que haurà de contenir, com a mínim, els punts següents:

- Relació nominal de les persones integrants de la Comissió que emeten l'informe i la identificació de les parts implicades.
- Antecedents: denúncia, si n'hi ha, i circumstàncies concurrents.
- Actes d'instrucció: testimonis, proves, informes, etc.
- Conclusions i mesures que es proposen.
- Establiment d'una data a curt o a mig termini per supervisar i revisar posteriorment la implantació de les mesures i verificar l'absència de la conducta que va motivar la incoació de l'expedient.

8.6. En el termini màxim d'un mes des de l'acord d'obertura de l'expedient informatiu, el rector o rectora, en vista de l'informe de conclusions de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista, dictarà una resolució que ha de contenir una relació dels fets, una motivació jurídica i una decisió.

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

a) Quan el presumpte agressor sigui membre de la comunitat universitària (PAS, PDI o estudiant):

–Arxivament del procediment, per manca d'indicis suficients que acreditin l'existència de la conducta o quan la situació denunciada no pertanyi a l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol o quan la denúncia sigui manifestament falsa.

–Incoació d'expedient disciplinari, quan s'apreciïn indicis de violència masclista i aquesta pugui ser constitutiva de responsabilitats disciplinàries.

– En cas que la Comissió valori que es tracta d'una situació en què, tot i no ser aquesta constitutiva de falta o delictes, si no s'actués podria acabar sent-ho, podrà intervenir mitjançant la mediació amb caràcter voluntari, – sempre que les dues parts hi estiguin d'acord– amb l'objectiu de proporcionar les pautes d'actuació i de fer les propostes que permetin posar fi a la situació i evitar que es torni a produir.

CVE-DOGC-A-16125051-2016

b) Quan el presumpte agressor depengui d'una empresa externa col·laboradora o contractista de la UPF:

–Comunicació dels fets a l'empresa externa de la qual depèn, per tal que adopti les mesures corresponents dins el seu àmbit d'organització.

–I comunicació a la unitat de la 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.

8.8. Si s'aprecien fets o actuacions que poden ser constitutives de delictes o falta penal, en tot cas se'n donarà trasllat al Ministeri Fiscal.

9. Garanties d'actuació

9.1. Es garantirà la confidencialitat de les consultes o denúncies i es preservaran les dades de caràcter personal respectant les previsions de la LOPD.

9.2. Està prohibida la difusió dels documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentada. Només les parts implicades en els fets tindran accés als documents que formin part d'un expedient i que continguin dades referents a la intimitat. Excepcionalment, es podrà proporcionar informació a les autoritats judicials i policials corresponents, quan així ho sol·licitin en el marc de les diligències policials o judicials que s'estiguessin tramitant pels mateixos fets.

Totes les persones que participin en el procediment previst en el protocol, ja sigui com a parts implicades, com a membres de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista o en qualsevol altra condició, tenen l'obligació de guardar secret i no divulgar cap mena de dades sobre aquest assumpte.

9.3. El procés de recopilació d'informació s'ha de realitzar amb la major celeritat possible i amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les persones afectades.

9.4. El procediment ha de garantir l'audiència 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.

9.5. Es depuraran les responsabilitats que corresponguin respecte a aquelles denúncies que es presentin de manera fraudulenta.

9.6. La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit de la UPF és totalment independent de les accions legals que la víctima vulgui emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial.

9.7. Es vetllarà perquè no es produeixi cap tipus de represàlia 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.

10. Avaluació i seguiment

10.1. Cada dos anys, la Unitat d'Igualtat elevarà un informe al rector o rectora sobre l'activitat duta a terme, mantenint, en tot cas, la confidencialitat de les persones afectades.

Així mateix, la Unitat d'Igualtat revisarà amb una periodicitat anual tots els expedients informatius i disciplinaris tramitats amb motiu de les conductes relacionades en aquest protocol, per fer-ne un seguiment adequat i, si escau, proposar l'adopció de les mesures preventives i correctores escaients.

10.2. La UPF durà a terme totes les actuacions de difusió i de sensibilització que siguin possibles en el marc de les seves competències orientades a la prevenció de les conductes recollides en aquest protocol.

Disposició addicional primera

Les referències a la Unitat d'Igualtat, en el cas que aquesta no estigui formalment constituïda, s'entendran referides a la unitat administrativa que té assignades les funcions corresponents.

CVE-DOGC-A-16125051-2016

Disposició addicional segona

En el cas que, en el marc del pla d'implantació de l'administració electrònica, les denúncies es puguin presentar de forma telemàtica davant el registre electrònic, s'accedirà al model normalitzat a través de la seu electrònica de la UPF.

(16.125.051)