

## Annex 2

### 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 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 d'organització de la unitat administrativa o acadèmica d'adscripció de la persona o 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

**2.1.** 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:

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.

**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 concurrència d'alguna de les següents manifestacions de LGTBIfòbia, 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 relacionades en l'apartat 2 que es produeixin 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 de la 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 de la 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 de la 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 de la 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 la Universitat.

**3.3.** Àmbit d'aplicació territorial: La conducta s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis de la UPF, és a dir, dins de qualsevol espai dels campus o de les instal·lacions universitàries, o bé fora de les instal·lacions universitàries, quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per la 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 la Universitat seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi un conflicte entre personal de la Universitat 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 convenients.

**3.5.** El personal i els estudiants de la 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.

## **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'aquesta universitat de la manera següent:

- El rector o rectora, com a màxima autoritat universitària, 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 de la 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; ha d'assessorar, informar i entrevistar la persona o persones denunciants; ha d'emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats i ha de col·laborar en la implantació de les mesures preventives previstes en aquest protocol.

- La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia, 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 Vicegerència de l'Àrea de Recursos Humans i Organització, així com les unitats de coordinació acadèmica i de gestió, han de procedir d'acord amb la resolució que dicti el rector o rectora, a partir de les conclusions i les recomanacions fetes per la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia, i ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb la Unitat d'Igualtat, un cop finalitzada la intervenció.

- El Servei de PAS de l'Àrea de Recursos Humans i Organització i el Centre per a la Innovació en Aprenentatge i Coneixement (CLIK) han 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 resta d'òrgans, càrrecs i comandaments de la Universitat han de:

- Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants.
- Conèixer aquest protocol, vetllar pel seu compliment i detectar-ne les necessitats d'actualització o de millora.
- Garantir al personal treballador i a l'alumnat la informació dels seus drets així com del contingut d'aquest protocol i de tota la normativa i de règim disciplinari que s'hi troba relacionada.
- Impulsar el procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol quan hi hagi indicis d'una conducta tipificada, col·laborant en l'aplicació quan l'activació afecti el personal o estudiants de la seva unitat.
- Executar, si escau, les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia, 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 la LGBTIfòbia**

### **4.3.1. La Comissió està formada per:**

- Vicerector o vicerecutora amb competències en matèria d'igualtat, o la persona en qui delegui, que presidirà la Comissió i tindrà vot de qualitat;
- Una persona empleada de la UPF, especialitzada en la prevenció i el tractament de les situacions de violència, designada per la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere;
- Una persona representant dels estudiants en òrgans de representació universitària, designada pel Consell d'Estudiants, quan una de les persones afectades sigui membre del col·lectiu d'estudiants;
- Una persona representant del PDI i/o del PAS, delegada de prevenció, designada per la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere, quan en els fets es trobi també implicada una persona pertanyent a algun d'aquests dos col·lectius; i
- Un/a tècnic/a de la Unitat d'Igualtat de la UPF, que n'assumirà la Secretaria.
- La directora de la Unitat d'Igualtat de la UPF, que participarà amb veu però sense vot, llevat de quan n'assumeixi la presidència per delegació del vicerector o vicerecutora amb competències en matèria d'igualtat.

Es proposaran també suplents simultàniament a la designació dels titulars. Seran nomenats pel Rector o Rectora, i la durada de la designació serà de 4 anys (dos en el cas dels estudiants), llevat que deixin de pertànyer al col·lectiu que representen, procedint-se aleshores a cobrir la vacant amb el suplent corresponent. En el cas que la persona suplent també hagi causat baixa, es procedirà a la 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 tal 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 rector o rectora.
- 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. El tècnic o tècnica d'aquesta unitat estendrà una acta en què es recullin 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, adreçada a la Unitat d'Igualtat, es pot presentar davant el Registre General de la Universitat, en qualsevol de les seves seus. Així mateix, es poden presentar en aquells llocs que estableixi la normativa de procediment administratiu comú que resulti d'aplicació.

En cas que la denúncia s'adrexi a qualsevol altra autoritat, servei o unitat acadèmica o administrativa (Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGTBIfòbia, Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere, Àrea de Recursos Humans, UCAs, UGAs, PIE, SACU, etc.), aquests la derivaran 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; i una exposició detallada de la situació per la qual passa la persona o persones afectades i les accions concretes de la qual és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades; la data de l'escrit, i la signatura. Els fets s'han d'ordenar en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i 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 tal efecte, si escau, es podrà emprar instruments tècnics l'aplicació dels quals estigui contrastada. També, es proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessàries a la persona o persones denunciants.

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

- 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 l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, informarà la persona denunciant de la manca de viabilitat de la denúncia. No obstant, se la informarà dels serveis d'assessorament i d'acompanyament dels què disposi la Universitat.

- Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 2 d'aquest protocol, però aquesta es troba en un estadi inicial i és factible de ser reconduïda, sempre i quan la conducta no sigui constitutiva de cap supòsit de violència masculista, informarà la persona denunciant de la possible derivació del conflicte a un mediador o medidora admès per ambdues parts.

Per mediació, i als efectes d'aquest protocol, s'entén l'aplicació d'un procediment no jurisdiccional de caràcter voluntari i confidencial que s'adreça a facilitar la comunicació entre les persones i a superar el component emocional de la relació, per tal que gestionin per elles mateixes una solució dels conflictes que els afecten, amb l'assistència d'un mediador que exerceix la seva funció amb imparcialitat i neutralitat, tot garantint la igualtat entre les parts, i que permeti aconseguir solucions creatives i segures, basades en la mútua acceptació de les parts. Els diferents òrgans i unitats administratives que intervinguin en l'aplicació d'aquest procediment prioritzaran l'assignació del rol mediador al Síndic de Greuges de la UPF, quan ambdues parts hi estiguin d'acord.

- Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 2 d'aquest protocol però requereixen una investigació prèvia per conèixer millor les circumstàncies concretes del conflicte, informarà la persona denunciant de la possible obertura d'un expedient informatiu per part del rector o rectora, per tal de comprovar els fets ocorreguts i, en funció de les conclusions de la instrucció, acordar l'actuació corresponent.

- Si els fets evidencien indicis suficients de possibles responsabilitats disciplinàries, informarà la persona denunciant de la possible incoació d'un expedient disciplinari

per part del rector o rectora, en virtut de la potestat disciplinària que aquest té atribuïda.

**5.2.5.** En un termini màxim de cinc dies hàbils des que tingués lloc l'entrevista, el tècnic o tècnica vinculat a la Unitat d'Igualtat 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, la conducta es pot reconduir mitjançant mediació, la directora de la Unitat d'Igualtat contactarà amb la persona denunciant. Només en el cas que aquesta accepti aquest sistema, contactarà amb la persona denunciada a l'únic efecte de posar ambdues parts en antecedents dels fets fins ara analitzats i plantejar-los una mediació com sistema per avançar en la tramitació de la denúncia presentada.

Si la lliure voluntat de les persones interessades és acceptar la mediació proposada, la directora de la Unitat d'Igualtat elevarà l'informe tècnic a la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia, juntament amb l'acceptació de les parts implicades.

En cas d'acceptar aquesta recomanació, en un termini màxim de deu dies hàbils, la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia dictarà una resolució per la qual disposi aplicar la mediació com a mitjà de solució del conflicte i nomeni una persona que faci la funció de medidora, oferint-li el suport tècnic i administratiu que pugui necessitar per al correcte desenvolupament dels seus treballs. El mediador o medidora impulsarà les accions que sota el seu assenyat criteri entengui que poden ajudar a trobar una solució acordada per ambdues parts en relació amb les conductes posades de manifest, de conformitat amb els criteris de celeritat, objectivitat i imparcialitat.

En el cas que les parts no acceptin aquest sistema de solució alternativa del conflicte, es valorarà, en el seu cas, obrir l'expedient administratiu que correspongui.

**5.2.7.** Si, d'acord amb l'informe tècnic, els fets evidencien indicis suficients que aconsellen l'inici d'un expedient informatiu o d'un expedient disciplinari, respectivament, la directora de la Unitat d'Igualtat elevarà l'informe tècnic al rector o rectora perquè, a partir d'aquest informe, resolgui si acorda l'inici d'un expedient informatiu o d'un expedient disciplinari.

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

**5.2.8.** 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 rector o rectora 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 autores, així com l'acompanyament de la persona o persones afectades.

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

### **5.3.** Segona fase: instrucció de l'expedient

#### **5.3.1.** Expedient disciplinari

Quan el rector o rectora 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 rector o rectora opti per obrir un període informatiu, en la mateixa resolució d'incoació s'identificarà com a òrgan instructor de l'expedient a la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia.

**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 entre els seus membres una persona que s'encarregarà de dirigir les actuacions que s'han de fer durant la investigació, informant a 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, de la persona o persones presumptament autores de la conducta, empleats d'altres unitats o seccions i 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 especialista en l'àmbit de la violència masclista o de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, un psicòleg o psicòloga expert en el tractament d'aquestes situacions, o altres especialistes en la naturalesa de l'àmbit

de la conducta o conductes denunciades, que determinarà l'origen del conflicte i valorarà els possibles efectes psicològics. Amb aquesta finalitat, confirmarà les dades obtingudes de la persona afectada, mitjançant una entrevista estructurada i altres instruments que l'especialista 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 la LGBTIfòbia 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 conclusos els actes d'instrucció, la Comissió elevarà al rector o rectora 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 la identificació de la persona que ha dirigit les actuacions i de les parts implicades.
- Antecedents: denúncia, si n'hi ha, i circumstàncies concurrents.
- Actes 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 rector o rectora, en vista de l'informe de conclusions de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia, dictarà una resolució, que ha de ser motivada.

**5.4.2.** El termini per resoldre i notificar el procediment informatiu no pot excedir de 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'indicis suficients que acreditin l'existència de la conducta o quan la denúncia sigui manifestament falsa.
- Mediació entre les parts implicades per resoldre el conflicte, quan la conducta no sigui constitutiva de delictes o falta, i sempre que ambdues parts implicades hi estiguin d'acord. Aquesta decisió no és aplicable en el cas de conductes en l'àmbit de la violència masclista.

-Incoació d'expedient disciplinari, quan es conclougui l'existència d'una conducta inadequada i susceptible de ser sancionada disciplinàriament.

A fi d'evitar duplicitats innecessàries i 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 instructora en el marc de l'expedient disciplinari. Aquest podrà practicar les comprovacions que siguin necessàries per donar per acreditades les circumstàncies posades de manifest en el si de l'expedient informatiu, convalidant quan així sigui procedent el contingut de les actuacions i incorporant-les definitivament a l'expedient disciplinari. En el 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 de la UPF o d'una universitat amb qui la 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 corresponents dins el seu àmbit d'organització.

- 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 o universitat corresponent.

Si s'aprecien fets o actuacions que poden ser constitutives 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 als afectats.

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 la LGBTIfòbia 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 avaluarà la idoneïtat de les mesures adoptades, si escau. S'entrevistarà amb les persones implicades en els fets cada tres mesos, a partir de la data de resolució del rector o rectora 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 la LGBTIfòbia 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 participen en aquest protocol han de ser informades del seu contingut i, en qualsevol cas, la víctima ha de donar-hi 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. El denunciant 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 respecte 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, en el seu cas, 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 en què, 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. La Universitat 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 a 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 duplicitat de les actuacions. 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 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 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 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**

La Universitat 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 de la UPF i seran promogudes per la Unitat d'Igualtat, amb la col·laboració de la resta d'unitats i serveis de la universitat.

Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

**8.1.** Desenvolupar un pla de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat universitària, proporcionant-ne la traducció a totes les llengües oficials a la UPF. Així, doncs, els canals que s'arbitren per difondre'l són:

a) Pàgina web de la Universitat.

b) Pàgina web de la Unitat d'Igualtat i de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals.

c) Intranet i llistes de correu electrònic.

d) Butlletí intern de notícies de la Universitat (*Breus UPF i FUÀ!*).

e) Manuals d'acollida i Guia per al PAS i el PDI.

f) Carpeta de l'estudiant.

g) Seccions sindicals.

**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, adreçades a tota la comunitat universitària:

- Elaborar documents divulgatius sobre el compromís de la Universitat per aconseguir un campus lliure d'aquestes conductes, el Codi de Conducta, 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 de 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, així com per als integrants del Consell d'Estudiants i les associacions d'estudiants de la Universitat.

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 la Universitat tant en el col·lectiu del PAS com del PDI, així com incloure contingut específic en aquesta matèria en el Curs d'Introducció a la Universitat.

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 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 la LGBTIfòbia 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 la Universitat i les característiques que presenta, així com buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut i benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització.

**8.7.** Elaborar i publicar informes sobre el nombre d'intervencions i de conseqüències d'aquestes. Concretament, es crearà una base de dades interna en què es recullin, 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 la Universitat 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.** Així mateix, la Universitat també proporcionarà informació sobre els drets que la legislació vigent atorga de les dones en situació de violència en l'àmbit de la parella o familiar i dels fills i filles que en depenen.