

ANUNCIS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**UNIVERSITATS CATALANES****UNIVERSITAT POMPEU FABRA****RESOLUCIÓ de publicació del Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament, aprovat per Acord de 17 de febrer del 2016 del Consell de Govern de la Universitat Pompeu Fabra.**

Vist l'Acord del Consell de Govern de la Universitat Pompeu Fabra de 17 de febrer del 2016 pel qual s'aprova el Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament,

HE RESOLT:

Que es publiqui íntegrament al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament, aprovat per Acord de 17 de febrer del 2016 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 PREVENIR I SOLUCIONAR CONFLICTES EN MATÈRIA DE CONDUCTES VIOLENTES, DISCRIMINATÒRIES O D'ASSETJAMENT

Acord del Consell de Govern de 17 de febrer del 2016

D'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, el Pla de Prevenció de Riscos Laborals s'ha d'entendre com el conjunt ordenat d'accions necessàries per implantar el sistema de prevenció de riscos laborals. Per aquest motiu, aquest document conté uns procediments adequats per establir la manera correcta de fer determinades accions o tasques i controlar-ne l'eficàcia, aspecte fonamental en tot procés de millora contínua.

Mitjançant l'acord de 6 de maig del 2015, el Consell de Govern de la UPF ha aprovat el Codi de la Universitat Pompeu Fabra sobre conductes violentes, discriminatòries i d'assetjament, en el qual la UPF es compromet a prevenir l'aparició de conductes excloents, humiliants, degradants o ofensives envers els membres de la comunitat universitària, així com a implantar i mantenir procediments de prevenció i de solució de conflictes derivats d'aquestes conductes.

De conformitat amb el segon punt de l'acord esmentat, els protocols i els procediments que es derivin del Codi sobre conductes violentes, discriminatòries i d'assetjament seran aprovats pel Consell de Govern de la Universitat.

Per elaborar aquest protocol, s'han tingut en compte la legislació vigent en la matèria i altres documents tècnics d'entitats de reconegut prestigi.

CVE-DOGC-A-16125050-2016

Dins el marc legal, és important destacar: la Constitució Espanyola; l'Estatut d'Autonomia de Catalunya; el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i el Reial Decret 39/1997, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció; la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat efectiva de dones i homes; el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Entre els documents tècnics, i a fi que en sigui garantida la fiabilitat, s'han utilitzat els establerts per l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, organisme tècnic competent de l'Administració de l'Estat, i per altres institucions de referència i reconegut prestigi en la matèria, com poden ser l'Institut Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud i l'Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo.

També s'han considerat els protocols d'actuació elaborats per altres universitats i administracions públiques, com ara el Protocol aprovat el juny del 2009 per la Generalitat de Catalunya i l'acord sobre el Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat, d'abril del 2011.

Els òrgans de representació del personal laboral i funcionari constituïts (comitès d'empresa i juntes de personal del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador, respectivament) han estat consultats prèviament a l'aprovació del protocol, mitjançant els delegats de prevenció.

És per això que

Article únic. S'aprova el protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament, que consta com annex.

Disposició derogatòria. Queda derogat el procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament, aprovat pel gerent d'acord amb les competències atribuïdes per l'acord de Consell de Govern de 6 d'abril del 2011, sense perjudici que sigui d'aplicació als procediments iniciats sota les seves disposicions.

Annex

1. Objecte

El protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament té com a finalitat establir els criteris essencials, de caràcter mínim, per gestionar les conductes percebudes com discriminatòries, violentes o d'assetjament 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 com a conseqüència directa d'aquesta.

Els objectius específics són:

- a) Prevenir l'aparició de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament entre els empleats públics de la Universitat.
- b) Establir unes pautes d'actuació per detectar conductes com les descrites en l'apartat 5; investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per tractar-les o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.

2. Àmbit d'aplicació

2.1. Àmbit d'aplicació objectiu: qualsevol de les conductes relacionades a l'apartat 5 d'aquest protocol, sempre que reuneixin simultàniament les característiques següents:

- Que siguin reiterades i freqüents o bé que, sent puntuals, es considerin greus, en aquest darrer cas especialment quan la naturalesa de la conducta presenti una clara connotació de tipus sexual.

CVE-DOGC-A-16125050-2016

- Que siguin hostils i degradants per a la persona que n'és objecte, en constituir accions contra la reputació o la dignitat personal i/o contra l'exercici de la feina i/o de manipulació de la informació i/o per fomentar situacions d'iniquitat.

- Que tinguin una intencionalitat lesiva, ofensiva o humiliant contra la dignitat i la integritat moral de la persona i degradadora del seu ambient de treball.

- Que puguin produir o que hagin produït un dany a la salut.

Aquestes conductes es poden produir per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, Whatsapps, etc.).

2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: la persona o persones afectades i l'autor o autors de la conducta han de ser empleats públics 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 un empleat públic de la UPF.

Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu del PAS o del PDI 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 i que els fets denunciats siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar de trobar-se vinculada a la Universitat.

2.3. Àmbit d'aplicació organitzatiu: 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.

- bé fora de les instal·lacions universitàries, sempre que la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per la UPF.

Queden excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest document les queixes per conflictes laborals originats per les relacions interpersonals ordinàries; per disconformitats amb el gaudi de drets o el desenvolupament de deures en el marc de les relacions laborals (canvis de llocs de treball, retribucions, etc.); per estrès laboral, derivat, entre altres factors, de l'organització, el ritme i el temps de treball, o per l'exercici del poder empresarial. Aquestes situacions seran derivades per ser tractades en el marc de l'avaluació de riscos psicosocials.

2.4. 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 convenientes.

3. Principis i garanties d'actuació

3.1. 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.

3.2. Confidencialitat. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del procediment establert a l'apartat 7 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 7 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 denunciador ha d'actuar d'acord amb les exigències de la bona fe.

CVE-DOGC-A-16125050-2016

3.3. 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 7.2.1, exceptuant els casos en què, per la seva especial complexitat, requereixin més temps.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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 7 d'aquest protocol quan, arran dels mateixos fets, s'estigui tramitant un altre procediment administratiu i aquest encara no hagi estat resolt.

4. Mesures de prevenció

La Universitat Pompeu Fabra, a través dels diferents òrgans col·legiats i unipersonals, impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant de qualsevol tipus de conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament amb l'objecte d'eradicar-les a l'entorn universitari.

Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

4.1. Desenvolupar un pla de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat universitària. Així, doncs, els canals que s'arbitren per difondre'l són:

- a) Pàgina web de la Universitat amb enllaç a totes les pàgines dels centres, departaments i serveis.
- b) Intranet i llistes de correu electrònic.
- c) Butlletí intern de notícies de la Universitat (*Breus UPF*).
- d) Manual d'acollida dels empleats públics.

4.2. Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tant per al PDI com per al PAS).

4.3. Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades a tota la comunitat universitària:

- Elaborar documents divulgatius sobre accions preventives, Codi de Conducta, drets i deures, responsabilitats i efectes de l'incompliment del Protocol.

- Organitzar jornades i campanyes anuals.

- Divulgar eines que puguin ser utilitzades com a guies per deixar constància de les situacions concretes de la presumpta conducta.

CVE-DOGC-A-16125050-2016

4.4. Implantar programes formatius específics dins dels plans de formació per al PAS i el PDI:

a) Incloure el compromís de la Universitat per aconseguir un campus lliure d'aquestes conductes, i difondre el Codi de Conducta i informació general, en tots els cursos de formació.

b) Elaborar un programa de cursos i de seminaris específics sobre mesures de prevenció i d'actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament. En aquests cursos s'inclouran continguts relatius a igualtat entre dones i homes i no discriminació. En els aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i per raó de sexe, les activitats formatives es coordinaran amb la Comissió d'Igualtat.

c) Impartir cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament per a totes les persones que realitzen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, tant si són PDI com PAS.

d) Impartir cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a totes les persones que s'incorporin a la Universitat tant en el col·lectiu del PAS com del PDI.

e) Impartir cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a tots els representants dels empleats.

4.5. Implantar un programa formatiu específic per als integrants de la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes sobre les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament. S'inclourà formació específica sobre gènere, igualtat d'oportunitats entre dones i homes i no discriminació per raó de sexe.

4.6. Elaborar estudis que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a la Universitat i les característiques que presenta, així com buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut de les persones i en l'eficàcia de l'organització.

4.7. Fer enquestes de clima laboral i d'una avaluació de riscos psicosocials que permetin detectar possibles situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament i prevenir-les.

4.8. 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 de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'orientació sexual.

5. Definicions

5.1. Conducta violenta en el lloc de treball: acció, incident o comportament que té lloc 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 com a conseqüència directa d'aquesta; i que, sigui quin sigui l'autor o autors, és susceptible de violentar i d'intimidat la persona o persones que en són objecte, mitjançant manifestacions verbals o físiques agressives, amenaçants, humiliants, intimidadores i abusives, que poden arribar a lesionar la víctima o víctimes.

A efectes d'aquest protocol, es considera conducta violenta en l'entorn de treball tant les conductes puntuals com les conductes reiterades en el temps.

5.2. Conducta discriminatòria: acció o omissió realitzada per persones o grups de persones, amb què es dona un tracte a una altra persona o grup de persones en termes diferents als atorgats a subjectes similars, de manera injustificada, que busca o que provoca atemptar contra la dignitat de la persona i crear-li un entorn o un ambient intimidador, hostil, degradant o ofensiu, i que provoca un perjudici o una conseqüència negativa per a qui rep aquest tracte.

Són motius de discriminació qualsevol dels previstos en les directives comunitàries o en els preceptes constitucionals i legals (naixement, origen racial o ètnic, sexe o identitat de gènere, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social).

A títol d'exemple, es consideren conductes discriminatòries, entre d'altres, les següents:

- Per raó de sexe: comportament no desitjat que implica un tractament diferent i injustificat relacionat amb el sexe d'una persona, que es reproduïx de manera sistemàtica, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

CVE-DOGC-A-16125050-2016

- Per raó d'embaràs i de maternitat o paternitat: comportament no desitjat que implica un tractament diferent i injustificat després de comunicar la intenció de ser pare o mare o estar embarassada, o bé, en incorporar-se de nou a la feina després de la baixa de maternitat, o bé, després de sol·licitar algun dels drets laborals que pertoqueu a la persona sol·licitant i forçar-la a renunciar al seu lloc de treball o als drets esmentats.

- Per raó d'orientació o opció sexual: comportament no desitjat que implica un tractament diferent i injustificat relacionat amb l'orientació o opció sexual d'una persona, que es reproduïx de manera sistemàtica, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o que produïxi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

5.3. Conducta d'assetjament: acció, incident o comportament no desitjat relacionat amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu, o com a conseqüència, atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o assetjadors i la persona o persones que les pateixen i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un o més empleats.

- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un empleat o un grup d'empleats sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un empleat o per un grup d'empleats sobre algun dels seus companys.

5.4. Conducta d'assetjament sexual en el treball: acció, incident o comportament de naturalesa sexual o d'altres comportaments basats en el sexe que tenen lloc 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 com a conseqüència directa d'aquesta; i que, sigui quin sigui l'autor, afectin la intimitat, la llibertat i la dignitat de la persona o persones que en són objecte, sent indesitjada, desraonada i ofensiva per a la víctima i li creïn un entorn laboral intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, fins arribar a ser, en determinades circumstàncies, contrari al principi d'igualtat de tracte.

Hi queden compresos els comportaments següents:

- Comportaments físics de naturalesa sexual, inclosos des de tocaments innecessaris, copets o pessics o fregaments amb el cos d'un altre empleat fins a l'intent de violació i la coacció per mantenir relacions sexuals.

- Comportaments verbals de naturalesa sexual, incloses insinuacions o proposicions molestes o pressió per mantenir relacions sexuals; insistència per fer una activitat social fora del lloc de treball després que s'hagi posat en clar que l'esmentada insistència és molesta; flirteigs ofensius, comentaris insinuants, indirectes, o comentaris obscens.

- Comportaments modals de naturalesa sexual, incloses l'exhibició de fotos sexualment suggerents o pornogràfiques, d'objectes o de materials escrits, mirades impúdiques, xiulets o fer certs gestos.

5.5. Conducta d'assetjament laboral: acció de violència psicològica intensa, dirigida de manera reiterada i prolongada en el temps envers una o més persones, per part d'altres que actuen davant d'aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic, sinó psicològic) amb la intenció de crear un entorn hostil i humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball o funcional, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest, i pot suposar un atemptat a la dignitat de la persona, així com un risc per a la seva salut.

A títol d'exemple, s'entendran com evidències d'aquest tipus de conducta les següents:

- Deixar a l'empleat de manera continuada sense ocupació efectiva o comunicat, sense cap causa que ho justifiqui.

- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que té assignats l'empleat.

- Ocupar-lo en tasques inútils o que no tenen valor productiu.

- Represaliari empleats que han plantejat queixes, denúncies o demandes davant de la Universitat, o davant els qui han col·laborat amb els reclamants.

CVE-DOGC-A-16125050-2016

- Insultar o menysprear repetidament l'empleat.
- Menysprear-lo reiteradament davant d'altres persones.
- Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada, etc.

6. Òrgans responsables de garantir el protocol

6.1. Òrgans d'àmbit general

Les funcions i les responsabilitats de gestió preventiva es troben distribuïdes entre els diferents nivells jeràrquics de la Universitat, d'acord amb el punt 5.2, de la secció I, capítol II, volum III del Pla de Prevenció de Riscos Laborals. 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 Consell de Govern és l'òrgan competent per aprovar el Pla i les seves modificacions.
- El rector o rectora, com a màxima autoritat universitària, és el responsable de la prevenció dels riscos laborals i 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.
- El Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, com a òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de la UPF en matèria de prevenció de riscos laborals, serà informat de les conclusions a què arribi la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes, regulada a l'apartat següent, pel que fa a les actuacions de seguiment i de control dels expedients que es tramitin en aplicació d'aquest protocol. La Comissió d'Igualtat de la UPF serà així mateix informada de les actuacions de seguiment i de control dels expedients que es tramitin en relació amb l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.

6.2. Òrgans d'àmbit específic

- La Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes, 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 ha 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 d'Investigació de Conflictes, i ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, un cop finalitzada la intervenció.
- L'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals ha de gestionar la recepció de les denúncies; ha d'assessorar, informar i entrevistar els 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.
- Les seccions d'administració de personal de l'Àrea de Recursos Humans i Organització han d'aportar la informació de què disposin, en el marc dels actes d'instrucció que dugui a terme la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes.
- La Secció de Desenvolupament de l'Àrea de Recursos Humans i Organització i el Centre per a la Qualitat i la Innovació Docent han d'adoptar les mesures escaients per implantar programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament dins dels plans de formació per al PAS i el PDI.
- La Unitat d'Organització i Processos, en coordinació amb la Unitat de Comunicació i Projecció Institucionals, ha d'adoptar les mesures escaients per dissenyar la campanya de difusió d'aquest protocol per tal de ser conegut per tots els empleats.
- 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 i altres riscos de naturalesa psicosocial.
 - Conèixer aquest protocol, vetllar pel seu compliment i detectar-ne les necessitats d'actualització o de millora.
 - Garantir als empleats la informació dels seus drets així com del contingut d'aquest protocol i de tota la

CVE-DOGC-A-16125050-2016

normativa de prevenció de riscos laborals i de règim disciplinari que s'hi troba relacionada.

- Impulsar el procediment establert a l'apartat 7 d'aquest protocol quan hi hagi indicis d'una conducta tipificada, col·laborant en l'aplicació quan l'activació afecti el personal de la seva unitat.

- Executar, si escau, les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes, 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.

6.3. Comissió permanent d'investigació de conflictes

6.3.1. La Comissió està formada per:

- el vicerector o vicerectora que designi el rector o rectora, que presidirà la Comissió;

- el vicegerent de l'Àrea de Recursos Humans i Organització;

- dos delegats de prevenció, preferentment un membre del personal d'administració i serveis i un membre del personal docent i investigador, designats pel Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, a proposta dels delegats de prevenció, i

- un funcionari o funcionària de la UPF adscrit a l'Àrea de Recursos Humans i Organització, designat pel vicegerent d'aquesta àrea, que n'assumirà la secretaria, amb veu i sense vot.

Els membres de la Comissió comptaran amb l'assessorament de terceres persones externes o internes especialitzades en la temàtica concreta de cada supòsit, com ara un assessor extern expert en igualtat de gènere, un especialista en psicociologia aplicada de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals o un tècnic de la unitat administrativa que té assignades les funcions d'igualtat a la Universitat. Aquestes 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.

6.3.2. 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.

7. Procediment d'actuació davant de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament

7.1. Fases del procediment

Quan es detecti o es tingui coneixement d'una possible conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament entre els empleats, 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.

7.2. Primera fase: inici de les actuacions

7.2.1. 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.

- Per denúncia de qualsevol membre de la comunitat universitària o de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta.

7.2.2. Quan una persona consideri que hi ha indicis d'una conducta de les previstes a l'apartat 5 d'aquest protocol, pot formular una denúncia, per escrit o verbalment.

CVE-DOGC-A-16125050-2016

- Verbalment, la denúncia s'ha de formular davant l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals. 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 denunciada, els fets denunciats, l'òrgan que l'estén i la signatura dels compareixents.

- Per escrit, la denúncia, adreçada a l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, 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 o servei o unitat acadèmica o administrativa (Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes, unitat administrativa responsable de les polítiques d'igualtat, Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, Servei de Recursos Humans, centres, departaments, Síndic de Greuges de la UPF, etc.), aquests la derivaran a l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals. En el cas del Síndic de Greuges de la UPF, atesa la seva autonomia, tindrà la potestat de trametre la denúncia a l'esmentada Oficina, o bé, l'alternativa de tramitar la denúncia per altres vies que estimi més adients.

La denúncia ha d'incloure com a mínim: la identificació del denunciador, 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.

L'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals posarà a disposició dels interessats un model normalitzat que publicarà en la seva pàgina web.

7.2.3. En el termini màxim de cinc dies hàbils des que la denúncia tingui entrada a l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, un tècnic o tècnica especialista en psicociologia aplicada vinculat a aquesta Oficina, acompanyat d'un delegat o delegada de prevenció, s'entrevistarà amb la persona denunciada en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, preferentment en dependències universitàries.

En funció de la naturalesa dels fets denunciats, els anteriors podran sol·licitar la col·laboració d'un tècnic o tècnica de la unitat administrativa competent (unitat administrativa responsable de les polítiques d'igualtat, Servei de PDI, Servei de PAS, Unitat d'Organització, etc.).

En el decurs de l'entrevista es confirmaran o s'ampliaran les dades informades. A tal efecte, si escau, es podrà emprar una enquesta autoadministrada, i altres instruments tècnics l'aplicació dels quals estigui contrastada dins l'àmbit de la prevenció de riscos laborals. També, es proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessàries a la persona o persones denunciants.

7.2.4. En finalitzar l'entrevista, el tècnic o tècnica que l'hagi dirigit informará l'afectat 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 5 d'aquest protocol, o bé, la conducta denunciada no s'emmarca dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, informará el denunciador de la manca de viabilitat de la denúncia.

El denunciador, al seu criteri, podrà decidir continuar endavant amb la denúncia. En aquest cas, el tècnic o tècnica l'informará de les conseqüències que això pot comportar sobre els drets de les persones afectades i les possibles responsabilitats en cas de resultar la denúncia falsa.

- Si els fets evidencien indicis d'una situació de conflicte laboral de caràcter interpersonal, informará el denunciador de la possible (1) derivació per al seu tractament en el marc de l'avaluació de riscos psicosocials o (2) derivació del cas a un mediador admès per ambdues parts.

La segona via pretén la resolució del conflicte conjuntament amb el presumpte autor o autors, mitjançant un procediment de mediació, que haurà de ser acceptat per ambdues parts i serà gestionat per un mediador acceptat, també, per ambdues parts. Aquesta possibilitat també es pot endegar en el cas que, havent-hi indicis, l'afectat no vulgui continuar els tràmits d'aquest procediment, però en cap cas serà d'aplicació en supòsits de violència masclista.

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

CVE-DOGC-A-16125050-2016

d'acord.

- Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 5 d'aquest protocol, però aquesta es troba en un estadi inicial i és factible de ser reconduïda, informará el denunciante de la possible derivació del conflicte a un mediador admès per ambdues parts.

- Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 5 d'aquest protocol però requereixen una investigació prèvia per conèixer millor les circumstàncies concretes del conflicte, informará el denunciante 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, informará el denunciante de la possible incoació d'un expedient disciplinari per part del rector o rectora, en virtut de la potestat disciplinària que aquest té atribuïda.

7.2.5. En un termini màxim de cinc dies hàbils des que tingués lloc l'entrevista, el tècnic o tècnica especialista en ergonomia i en psicociologia aplicada vinculat a l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals i el delegat o delegada de prevenció emetran un informe tècnic preliminar d'avaluació de la naturalesa i l'àmbit de les conductes denunciades.

7.2.6. Si, d'acord amb l'informe tècnic, la conducta es pot reconduir mitjançant mediació, el cap de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals contactarà amb la persona denunciante. 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, el cap de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals elevarà l'informe tècnic a la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes, 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 d'Investigació de Conflictes 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 mediatora, oferint-li el suport tècnic i administratiu que pugui necessitar per al correcte desenvolupament dels seus treballs. El mediador 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 la possible derivació d'aquest per tractar-lo en l'àmbit d'avaluació de riscos psicosocials o, en el seu cas, obrir l'expedient administratiu que correspongui.

7.2.7. 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, el cap de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals 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, donant-li trasllat de l'informe tècnic elaborat.

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.

7.2.8. 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 perjudgen 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.

7.3. Segona fase: instrucció de l'expedient

7.3.1. 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 l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals.

7.3.2. Expedient informatiu

7.3.2.1. 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 d'Investigació de Conflictes.

7.3.2.2. 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.

7.3.2.3. 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.

7.3.2.4. 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 psicòleg o psicòloga extern, un tècnic o tècnica superior en prevenció de riscos laborals, un especialista en psicopsicologia aplicada, un especialista en l'àmbit de la violència de gènere, 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

CVE-DOGC-A-16125050-2016

aquesta finalitat, confirmarà les dades obtingudes de la persona afectada, mitjançant una entrevista estructurada i altres instruments que l'especialista consideri necessaris.

- En cas que es cregui necessari, també es podrà derivar la persona o persones afectades al servei sanitari responsable de la vigilància de la salut dels empleats concertat per la UPF. El metge especialista en medicina del treball valorarà, mitjançant un examen de salut, alteracions psicossomàtiques que hi estiguin relacionades.

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

7.3.2.5. La Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes 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.

7.3.2.6. 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.

7.4. Tercera fase: resolució de l'expedient

7.4.1. El rector o rectora, en vista de l'informe de conclusions de la Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes, dictarà una resolució, que ha de ser motivada.

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

7.4.3. 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 o del personal docent i investigador:

- 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 de gènere.
- 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:

- Comunicació dels fets a l'empresa externa de la qual depèn, 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.

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

CVE-DOGC-A-16125050-2016

8. Seguiment i control de l'evolució del cas

8.1. L'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals 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.

8.2. La Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes 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 al Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, així com a la Comissió d'Igualtat, quan es tracti de supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

8.3. La Comissió Permanent d'Investigació de Conflictes 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.

(16.125.050)