

Protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de violencia machista, homofobia, bifobia y transfobia

1. Objeto

El protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de violencia machista, homofobia, bifobia y transfobia tiene por finalidad establecer los criterios esenciales, de carácter mínimo, para gestionar las conductas percibidas como discriminatorias, violentas o de acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, dentro del ámbito de dirección y de organización de la unidad administrativa o académica de adscripción de la persona o las personas que son objeto de dicho acoso y en el ejercicio de su actividad profesional o educativa o como consecuencia de ella.

Los objetivos específicos son:

- a. Prevenir la aparición de conductas discriminatorias, violentas o de acoso sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género entre los miembros de la comunidad universitaria.
- b. Establecer unas pautas de actuación para detectar conductas como las descritas en el apartado 2, investigarlas y, si procede, iniciar las actuaciones administrativas necesarias para abordarlas o depurar posibles responsabilidades disciplinarias.

2. Definiciones

2.1. Partiendo de la definición de las conductas de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, este protocolo se activará ante la presencia de alguna de las siguientes manifestaciones de violencia machista, tanto si se ejerce de forma puntual como reiterada:

Violencia física: cualquier acto u omisión de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.

Violencia psicológica: conducta u omisión intencional que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.

Violencia sexual y abusos sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual ejercido sobre una mujer sin su consentimiento. Incluye la exhibición, la observación y la imposición –por medio de violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional– de relaciones sexuales, con independencia de que el presunto agresor pueda tener una relación afectiva o no con la mujer.

La violencia machista en el ámbito social o comunitario comprende las manifestaciones siguientes:

- a. **Agresiones sexuales:** consisten en el uso de la violencia física y sexual ejercida contra las mujeres que está determinada por el uso premeditado del sexo como arma para demostrar poder y abusar de él.
- b. **Acoso sexual:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad

de una mujer o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

La violencia machista también incluye cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres.

Cabe recordar que las conductas en forma de recriminaciones, burlas o insultos destinadas a menospreciar o desvalorizar a una mujer a menudo se dirigen hacia el conjunto de las mujeres. Estas **conductas sexistas** tampoco serán toleradas.

2.2. Partiendo de la definición de las conductas de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, el presente protocolo también se activará ante la presencia de alguna de las siguientes manifestaciones de LGBTIfobia, tanto si se ejerce de forma puntual como reiterada:

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género: cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

3. Ámbito de aplicación

3.1. Ámbito de aplicación objetivo: cualquiera de las conductas relacionadas en el apartado 2 que se produzca por medios verbales, presenciales o electrónicos (mensajes de correo, redes sociales, whatsapps, etc.).

3.2. Ámbito de aplicación subjetivo: la persona o personas afectadas y el autor o autores de la conducta deben ser miembros de la comunidad universitaria de ESCI-UPF o, si es el caso, personal de empresas externas colaboradoras o contratistas. Siempre, no obstante, una de las personas implicadas en los hechos debe ser miembro de la comunidad universitaria de ESCI-UPF.

Si hace menos de un año que la persona afectada ha dejado de pertenecer al colectivo del PAS, del PDI o del alumnado de ESCI-UPF, por el motivo que sea, el presente protocolo será igualmente de aplicación, siempre que el autor o autores de la conducta sigan formando parte del personal al servicio de ESCI-UPF o de su alumnado y que los hechos denunciados sean anteriores a la fecha en que la persona afectada dejó de estar vinculada a la Escuela.

3.3. Ámbito de aplicación territorial: la conducta debe producirse dentro del ámbito organizativo y/o de prestación de servicios de ESCI-UPF, es decir, dentro de cualquier espacio de la Escuela o bien fuera de ella cuando esta conducta se produzca en el marco de una actividad o de un servicio organizados por ESCI-UPF o cuando esta conducta esté vinculada con una relación derivada de la actividad laboral o educativa.

3.4. En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obligan la Ley 31/1995 y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el cual se desarrolla el artículo 24 de la mencionada ley, las empresas externas de obras y servicios contratadas por ESCI-UPF serán informadas de la existencia del presente protocolo.

Cuando se produzca un conflicto entre personal de ESCI-UPF y personal de una empresa externa contratada, habrá una comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

3.5. El personal y el alumnado de ESCI-UPF que participen en un programa o convenio de movilidad tienen la obligación de atenerse a las leyes del país de acogida en materia de violencia machista y homofobia, así como a las normas de la universidad o entidad de destino en esta materia. Cuando se produzca un conflicto entre personal o estudiante de la Universidad y personal o estudiante de otra universidad, habrá una comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras y sancionadoras que considere convenientes.

3.6 El estudiantado de ESCI-UPF que realice sus prácticas curriculares y extracurriculares se atenderá a los protocolos para la prevención y el abordaje de la violencia machista de la empresa en la que esté realizando las mismas.

Cuando la empresa de acogida del alumno o alumna en prácticas no inicie su procedimiento de actuación ante conductas violentas, discriminatorias o de acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, ESCI-UPF podrá activar su propio instrumento.

El Director o la Directora de ESCI-UPF, en coordinación con la Dirección del Servicio de Carreras, puede acordar las medidas cautelares correctoras o de protección de la persona o las personas afectadas que estime pertinentes tal como recoge el art. 5.4. En cualquier caso, la resolución debe estar debidamente motivada y debe ser notificada a todas las partes implicadas.

4. Órganos responsables de garantizar el protocolo

4.1. Órganos de ámbito general

En lo relativo a la implantación del presente protocolo, las obligaciones de gestión preventiva se distribuyen entre los órganos de ESCI-UPF de la forma siguiente:

- El Director o Directora, con la máxima responsabilidad, es el órgano competente para incoar y resolver los procedimientos administrativos que correspondan, a fin de investigar y de depurar posibles responsabilidades disciplinarias, cuando concurren indicios de conductas discriminatorias, violentas o de acoso sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- La Comisión de Políticas de Igualdad de Género de ESCI-UPF será informada de las actuaciones de seguimiento y de control de los expedientes que se tramiten en relación con estas conductas.

4.2. Órganos de ámbito específico

- La Unidad de Igualdad debe gestionar la recepción de las denuncias; asesorar, informar y entrevistar a la persona o personas denunciadas; emitir un informe preliminar de valoración de los hechos denunciados y colaborar en la implantación de las medidas preventivas previstas en este protocolo.
- La Unidad de Igualdad debe adoptar las medidas oportunas para implantar programas formativos específicos sobre prevención, detección y actuación ante las conductas violentas,

discriminatorias o de acoso de origen machista dentro de los planes de formación para el PAS y el PDI.

- La Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGTBIfobia, como órgano instructor en los expedientes informativos que se inicien, debe investigar todos los casos en los que existan indicios de conducta violenta, discriminatoria o de acoso. Asimismo, debe realizar el seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.
- La Gerencia de ESCI-UPF, así como las unidades de coordinación académica y de gestión, deben proceder de acuerdo con la resolución que dicte el Director o Directora, a partir de las conclusiones y las recomendaciones de la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGTBIfobia, y debe velar por la aplicación de las medidas correctoras, conjuntamente con la Unidad de Igualdad, una vez finalizada la intervención.
- La Administración de ESCI-UPF informará regularmente de los programas formativos específicos sobre prevención, detección y actuación ante las conductas violentas, discriminatorias o de acoso de origen machista dentro de los planes de formación para el PAS y el PDI.
- El resto de los órganos, cargos y autoridades de ESCI-UPF deben:
 - o Velar por reducir y eliminar los factores de riesgo que generen la aparición de situaciones discriminatorias, violentas o acosos.
 - o Conocer este protocolo, velar por su cumplimiento y detectar sus necesidades de actualización o mejora.
 - o Garantizar al personal trabajador y al alumnado la información sobre sus derechos, así como sobre el contenido de este protocolo y sobre toda la normativa y el régimen disciplinario relacionados.
 - o Impulsar el procedimiento establecido en el apartado 5 del presente protocolo cuando existan indicios de una conducta tipificada, colaborando en la aplicación cuando su activación afecte al personal o a estudiantes de su unidad.
 - o Ejecutar, si procede, las medidas correctoras y preventivas que sea posible aplicar y recomendadas por la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGTBIfobia para solucionar el conflicto y/o evitar la aparición de nuevos casos.
- El resto del personal debe conocer y cumplir el presente protocolo y comunicar a los cuadros intermedios las carencias que detecten en su aplicación.

4.3. Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGTBIfobia

4.3.1. La Comisión está formada por:

- El Director o la Directora, que presidirá la Comisión y tendrá voto de calidad
- El o la Gerente de ESCI-UPF
- Una persona representante del PDI y del PAS, designadas por la Comisión de Políticas de Igualdad de Género
- La persona responsable de la Unidad de Igualdad de ESCI-UPF

Podrán proponerse asimismo suplentes simultáneamente a la designación de los titulares si se considera oportuno. Dichos suplentes serán nombrados por el Director o la Directora, y la duración de la designación será de 4 años, salvo que dejen de pertenecer al colectivo al que representan, en cuyo caso se procedería a cubrir la vacante con un nuevo suplente. En el caso de que la persona

suplente también haya causado baja, se procederá a su inmediata sustitución. Las designaciones podrán ser renovadas por una designación inmediatamente consecutiva.

Los miembros de la Comisión podrán contar con el asesoramiento de terceras personas externas o internas especializadas en la temática concreta de cada supuesto, que podrán intervenir en los debates pero no tendrán derecho a voto.

Los miembros de la Comisión garantizarán en todo el proceso la confidencialidad de los datos y de las informaciones obtenidas.

4.3.2. El funcionamiento de la Comisión se regirá por las disposiciones reguladoras del régimen jurídico de órganos colegiados de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

5. Procedimiento de actuación ante conductas violentas, discriminatorias o de acoso sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

5.1. Fases del procedimiento

Cuando se detecte o se tenga conocimiento de una posible conducta violenta, discriminatoria o de acoso sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género entre empleados y/o estudiantes, se analizarán los datos objetivos conocidos y se valorará si concurren los requisitos necesarios para iniciar actuaciones indagatorias. A tal efecto, se aplicarán las siguientes tres fases de actuación:

1. Inicio de las actuaciones.
2. Instrucción del procedimiento.
3. Resolución del procedimiento.

5.2. Primera fase: inicio de las actuaciones

5.2.1. Este procedimiento se inicia de oficio:

- Por iniciativa propia del Director o la Directora.
- Por petición razonada de otros órganos.
- Por denuncia de la persona afectada, o de cualquier miembro de la comunidad universitaria o de terceras personas que hayan tenido conocimiento directo o indirecto de esta conducta.

5.2.2. Cuando una persona considere que hay indicios de una conducta de las previstas en el apartado 2 del presente protocolo, puede formular una denuncia, por escrito o verbalmente.

- Verbalmente, la denuncia debe formularse ante la Unidad de Igualdad. La persona responsable de esta unidad extenderá un acta en la que se recogerán el lugar, la fecha, el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los hechos denunciados, el órgano que la extiende y la firma de los comparecientes.
- Por escrito, la denuncia debe presentarse en la Unidad de Igualdad.

En caso de que la denuncia se dirija a cualquier otra autoridad o bien a otro servicio o unidad académica o administrativa, se derivará a la Unidad de Igualdad.

La denuncia debe incluir, como mínimo: la identificación de la persona denunciante, con nombre, apellidos y documento identificativo (DNI o pasaporte); la identificación del autor o autores de la conducta, con nombre, apellidos y cargo; una exposición detallada de la situación por la que pasa la persona afectada y las acciones concretas de las que es objeto, así como las pruebas de las que dispongan, de ser así, las personas que están implicadas; la fecha del escrito; la firma. Los hechos deben ordenarse en un relato, con fechas y lugares bien especificados y de modo que queden claros tanto el contenido ofensivo como los testigos.

La Unidad de Igualdad pondrá a disposición de las personas interesadas un modelo normalizado que publicará en su página web.

5.2.3. En el plazo máximo de cinco días hábiles desde que entre la denuncia en la Unidad de Igualdad, un técnico o una técnica se entrevistará con la persona denunciante en un espacio adecuado para garantizar la necesaria confidencialidad.

En el transcurso de la entrevista se confirmarán o ampliarán los datos notificados. A tal efecto, si procede, podrán emplearse instrumentos técnicos cuya aplicación esté contrastada. Asimismo, se proporcionará el asesoramiento y la orientación necesarios a la persona o las personas denunciante.

5.2.4. Al finalizar la entrevista, el técnico o la técnica que la haya dirigido informará a la persona afectada de todas las posibilidades que pueden abrirse a partir de ese momento:

- Si se pone de manifiesto que no existen indicios de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso prevista en el apartado 2 del presente protocolo, o bien la conducta denunciada no se enmarca dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, el técnico o la técnica comunicará a la persona denunciante la falta de viabilidad de la denuncia. No obstante, la informará de los servicios de asesoramiento y acompañamiento de los que disponga ESCI-UPF.
- Si en los hechos hay indicios de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso prevista en el apartado 2 del presente protocolo pero se requiere una investigación previa para conocer mejor las circunstancias concretas del conflicto, el técnico o la técnica comunicará a la persona denunciante la posible apertura de un expediente informativo por parte del Director o la Directora, para comprobar los hechos ocurridos y, en función de las conclusiones de la instrucción, acordar la actuación correspondiente.
- Si en los hechos hay indicios suficientes de posibles responsabilidades disciplinarias, el técnico o la técnica informará a la persona denunciante de la posible incoación de un expediente disciplinario por parte del Director o la Directora, en virtud de la potestad disciplinaria que tiene atribuida.

5.2.5. En un plazo máximo de cinco días hábiles desde la realización de la entrevista, el técnico o la técnica emitirá un informe técnico preliminar de evaluación de la naturaleza y el ámbito de las conductas denunciadas.

5.2.6. Si, según el informe técnico, en los hechos hay indicios suficientes que aconsejen el inicio de un expediente informativo o de un expediente disciplinario, la persona responsable de la Unidad de Igualdad elevará el informe técnico a la Comisión para que, partiendo de dicho informe, resuelva si acuerda el inicio de un expediente informativo o de un expediente disciplinario.

La resolución de la Comisión debe emitirse en un plazo de diez días hábiles y deberá notificarse a la persona o personas denunciadas.

La resolución de incoación de un expediente, sea informativo o disciplinario, debe notificarse también a la persona o personas denunciadas, que tendrán conocimiento del procedimiento por primera vez en este momento y que podrán ejercer los derechos inherentes a su condición de interesados en un procedimiento administrativo.

5.2.7. Cuando proceda y existan razones de urgencia que lo aconsejen, en la resolución de incoación del expediente (disciplinario o informativo), el Director o Directora puede acordar las medidas cautelares correctoras o de protección de la persona o personas afectadas que estime pertinentes. Estas medidas también se podrán adoptar durante la tramitación del expediente. En cualquier caso, la resolución debe estar debidamente motivada y debe notificarse a todas las personas implicadas.

Las medidas que pueden adoptarse deben permitir apartar o evitar el contacto y/o la dependencia académica y/o orgánica entre la persona o personas afectadas y la persona o personas presuntamente autoras, así como el acompañamiento de la persona o personas afectadas.

Las medidas cautelares que se adopten no prejuzgan en ningún momento el resultado final del procedimiento.

No se pueden adoptar medidas provisionales que puedan causar un perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados o impliquen una vulneración de sus derechos.

Se podrá acordar el levantamiento o la modificación de las medidas cautelares durante la tramitación del expediente en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no se tuvieron en cuenta en el momento de adoptarlas.

En cualquier caso, estas medidas se extinguen con la eficacia de la resolución que ponga fin al procedimiento.

5.3. Segunda fase: instrucción del expediente

5.3.1. Expediente disciplinario

Cuando el Director o la Directora resuelva la incoación de un expediente disciplinario, la tramitación del procedimiento se regirá por las previsiones normativas vigentes en materia de régimen disciplinario que sean de aplicación. En este caso, finalizará la aplicación del presente protocolo, salvo la aplicación de las acciones preventivas que sean necesarias, en cumplimiento de la normativa vigente por parte de la Unidad de Igualdad.

5.3.2. Expediente informativo

5.3.2.1. Cuando el Director o Directora opte por abrir un período informativo, en la propia resolución de incoación se identificará como órgano instructor del expediente a la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia.

5.3.2.2. La Comisión se reunirá en un plazo máximo de cinco días hábiles desde que le sea notificada la incoación del expediente y designará, entre sus miembros, a una persona que se encargará de dirigir las actuaciones que deban llevarse a cabo durante la investigación y que informará a la Comisión en los términos que esta establezca. Podrá contar con la colaboración de asesores internos y/o externos.

5.3.2.3. Sin perjuicio de los derechos de las personas interesadas a proponer aquellas actuaciones que consideren adecuadas, el miembro designado por la Comisión para dirigir las actuaciones acordará de oficio las actuaciones de instrucción que considere necesarios para conocer las circunstancias del caso concreto y hacer las comprobaciones y las indagaciones oportunas.

Como primera diligencia, citará a declarar a la persona o personas afectadas y a la persona o personas presuntamente autoras de la conducta violenta, discriminatoria o de acoso que haya motivado la aplicación de este protocolo. Las convocará en días o en franjas horarias distintos y en un espacio adecuado para garantizar la confidencialidad necesaria, para que puedan ofrecer su versión de los hechos denunciados y aportar las pruebas y/o los indicios en los que se basen.

Una vez que hayan declarado, podrá acordar la práctica de todas aquellas otras pruebas que considere pertinentes, sean testificales o documentales, para contrastar los indicios y aclarar los hechos.

Asimismo, procederá a buscar toda aquella información que permita verificar los indicios a partir de hechos observables y no de opiniones que puedan aportar las demás personas implicadas, testimonios o responsables de la unidad o las unidades involucradas, además de la que puedan aportar en todo momento la persona o personas implicadas en los hechos.

Todos los miembros de la comunidad universitaria están obligados a colaborar con el órgano instructor y a facilitarle toda la información que les pida durante el proceso de investigación.

5.3.2.4. A título enunciativo, los actos de instrucción pueden consistir en:

- La realización de entrevistas personales estructuradas para contrastar información relativa a aspectos de ejecución de la labor (definición de funciones, realización efectiva de dichas funciones, exceso o defecto de tareas, conocimiento de los empleados de sus funciones, entrenamiento o capacidad de los empleados para desarrollarlas) y del conflicto (posibilidad de verificar la existencia de conductas, versiones, explicaciones y valoración de las conductas por parte de otras personas, víctimas de las conductas, otros conflictos presentes o anteriores).
- La realización de entrevistas a jefes directos, compañeros próximos y subordinados de la persona o personas afectadas y de la persona o personas presuntamente autoras de la conducta, a empleados de otras unidades o secciones y a personas propuestas por la persona o personas afectadas y por la persona o personas presuntamente autoras de la conducta.

La información comunicada será utilizada para realizar la valoración final del caso. Por ello, se informará al inicio de cada una de las entrevistas del uso que puede hacerse de los datos aportados.

- Si es preciso, podrán participar en el proceso distintos peritos externos. Podrá actuar como perito un/a especialista en el ámbito de la violencia machista o de la homofobia, la bifobia y la transfobia, un/a psicólogo/a experto/a en el tratamiento de estas situaciones u otros especialistas en el ámbito de la conducta o las conductas denunciadas, que determinará el origen del conflicto y valorará sus posibles efectos psicológicos. Con esta finalidad, confirmará los datos obtenidos de la persona afectada mediante una entrevista estructurada y otros instrumentos que considere necesarios.

Los peritos externos aportarán informes de aproximación, con carácter confidencial, que remitirán al órgano instructor para su custodia.

5.3.2.5. La Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia impulsará la fase de instrucción del expediente para que se desarrolle con la máxima celeridad posible, en función de las características de los hechos.

5.3.2.6. Una vez finalizadas las actuaciones de instrucción, la Comisión elaborará un informe de conclusiones que debe contener, como mínimo, los siguientes puntos:

- Relación nominal de las personas integrantes de la Comisión que emiten el informe, e identificación de la persona que ha dirigido las actuaciones así como de las partes implicadas.
- Antecedentes: denuncia, si existe, y circunstancias concurrentes.
- Actuaciones de instrucción: testigos, pruebas e informes obtenidos en el marco de la instrucción del expediente.
- Conclusiones y medidas que se proponen, en coordinación con las unidades y las entidades implicadas en la gestión y el tratamiento de las víctimas.

5.4. Tercera fase: resolución del expediente

5.4.1. El Director o Directora, en vistas del informe de conclusiones de la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia, dictará una resolución, que debe ser motivada.

5.4.2. El plazo para resolver y notificar el procedimiento informativo no puede exceder de dos meses desde la fecha de incoación del expediente.

5.4.3. La decisión debe consistir necesariamente en alguno de los pronunciamientos siguientes:

- a. Cuando el presunto autor de la conducta pertenezca al colectivo del personal de administración y servicios, del personal docente e investigador o del alumnado:
 - Archivo del expediente informativo, por falta de indicios suficientes que acrediten la existencia de la conducta o cuando la denuncia sea manifiestamente falsa.
 - Incoación de expediente disciplinario, cuando se concluya la existencia de una conducta inadecuada y susceptible de ser sancionada disciplinariamente.

Con la finalidad de evitar duplicidades innecesarias y de reforzar la celeridad como principio inspirador, se incorporarán al expediente disciplinario las actuaciones previamente realizadas en el expediente informativo, para que sean consideradas por el instructor o la instructora en el marco del expediente disciplinario. El instructor o instructora podrá practicar las comprobaciones que sean necesarias para dar por acreditadas las circunstancias evidenciadas en el expediente informativo, convalidando cuando proceda el contenido de las actuaciones e incorporándolas definitivamente al expediente disciplinario. En el caso de que considere necesario repetir alguna de las actuaciones, deberá hacerlo de forma motivada.

- b. Cuando el presunto autor de la conducta dependa de una empresa externa colaboradora o contratista de ESCI-UPF o de una universidad con la que ESCI-UPF tenga firmado un convenio:
 - Comunicación de los hechos a la empresa externa de la que depende, o a la universidad correspondiente, para que adopte las medidas pertinentes dentro de su ámbito de organización.

- Comunicación a la unidad de ESCI-UPF que gestiona la colaboración o la contratación para que, si procede, proponga las medidas pertinentes en relación con el contrato o convenio de colaboración con la empresa externa o la universidad correspondiente.

Si se aprecian hechos o actuaciones que puedan ser constitutivos de delito o falta, se trasladarán al Ministerio Fiscal.

6. Seguimiento y control de la evolución del caso

6.1. La Unidad de Igualdad realizará un seguimiento de la evolución del caso desde la denuncia hasta la resolución definitiva y facilitará, si procede, apoyo y rehabilitación personalizados a la persona o las personas afectadas.

Del mismo modo, intentará evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, especialmente en los casos de reincorporación relacionados con estas circunstancias.

6.2. La Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGTBIfobia realizará un seguimiento de la evolución del caso una vez finalizado el procedimiento y, con tal finalidad, verificará la ausencia de la conducta que motivase la incoación del expediente, sea informativo o disciplinario, y, si procede, evaluará la idoneidad de las medidas adoptadas. A partir de la fecha en que el Director o Directora resuelva la finalización del expediente, se entrevistará con las personas implicadas en los hechos cada tres meses, como mínimo durante el primer año, y emitirá un informe de conclusiones que remitirá a la Comisión de Políticas de Igualdad de Género.

6.3. La Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGTBIfobia revisará con periodicidad anual todos los expedientes tramitados con motivo de las conductas relacionadas en este protocolo para realizar su adecuado seguimiento y, si procede, proponer la adopción de medidas preventivas y correctoras adecuadas.

7. Principios y garantías de actuación

7.1. Respeto y protección. Hay que proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y las diligencias deben tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas. Todas las personas que participen en este protocolo deben ser informadas de su contenido y, en cualquier caso, la víctima debe dar su consentimiento en cuanto a su aplicación.

7.2. Confidencialidad. La información generada y aportada por las actuaciones en aplicación del procedimiento establecido en el apartado 5 de este protocolo tendrá carácter confidencial y solamente será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación. En consecuencia, se garantizará la confidencialidad de las denuncias. Está prohibido difundir los documentos relacionados con cualquier consulta o denuncia presentada.

Solo las partes implicadas en los hechos, en su condición de interesadas, tendrán acceso a los documentos que formen parte de un expediente. Excepcionalmente se podrá proporcionar información a las autoridades judiciales correspondientes, si así lo solicitan, en el marco de diligencias que se estuviesen tramitando por los mismos hechos. En el caso de las diligencias policiales, solo se podrá facilitar la información requerida cuando se hagan en el ejercicio de las funciones como policía judicial.

Todas las personas que participen en cualquiera de las actuaciones previstas en el procedimiento establecido en el apartado 5 del presente protocolo, sea como partes implicadas, como miembros de la Comisión o en cualquier otra condición, tienen la obligación de no revelar las informaciones que conozcan a consecuencia de las mismas. La parte denunciante debe actuar de acuerdo con las exigencias de la buena fe.

7.3. Diligencia y celeridad. El proceso de recopilación de información debe realizarse con la mayor celeridad posible y con la máxima sensibilidad y el máximo respeto en cuanto a los derechos de cada una de las personas afectadas. La investigación y la resolución del conflicto deben llevarse a cabo con profesionalidad y diligencia y sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda completarse en el mínimo tiempo posible, respetando las garantías. La información obtenida en el procedimiento previsto en este protocolo debe incorporarse, si procede, a la instrucción del expediente administrativo incoado por la autoridad correspondiente.

En cualquier caso, el plazo para resolver las actuaciones previstas en este protocolo no puede exceder de tres meses, a partir del inicio de las actuaciones en los términos que establece el apartado 5.2.1, exceptuando los casos que, por su especial complejidad, precisen más tiempo.

7.4. Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia, el tratamiento justo y la defensa a todas las personas implicadas, que podrán ser acompañadas por una persona de su elección, incluidos representantes sindicales o asesores legales si así lo solicitan.

7.5. Protección de la dignidad de las personas afectadas. ESCI-UPF ha de adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluidas las personas supuestamente acosadas o acosadoras, dándoles apoyo en las distintas fases del procedimiento.

7.6. Protección ante posibles represalias. Queda garantizada la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo, excepto si actuasen de mala fe, en cuyo caso podrán derivarse responsabilidades.

7.7. No duplicidad de las actuaciones. La tramitación de un expediente disciplinario o de un expediente informativo en el ámbito de ESCI-UPF es totalmente independiente de las acciones legales que la persona afectada quiera emprender por la vía judicial o de la colaboración que pueda solicitarse en el marco de una investigación judicial.

Cuando por los mismos hechos se esté tramitando un procedimiento penal, el Director o Directora acordará la suspensión de la tramitación del expediente, ya sea disciplinario o informativo, a la espera de que recaiga una resolución judicial que ponga fin al procedimiento penal. Los hechos declarados probados por vía penal son vinculantes para resolver el expediente por vía administrativa.

Del mismo modo, se acordará la suspensión de las actuaciones del procedimiento establecido en el apartado 5 de este protocolo cuando, a raíz de los mismos hechos, se esté tramitando otro procedimiento administrativo y este todavía no haya sido resuelto.

8. Medidas de prevención

ESCI-UPF impulsará actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización ante la violencia machista, la homofobia, la bifobia y la transfobia, con el objetivo de erradicar por completo este tipo de conductas del entorno universitario y contribuir a sensibilizar a la comunidad

universitaria. Estas medidas se desarrollarán dentro del Plan de Igualdad de ESCI-UPF, promovidas por la Unidad de Igualdad con la colaboración del resto de las unidades y los servicios de ESCI-UPF.

Para ello, se plantean las siguientes medidas:

8.1. Desarrollar un plan de comunicación, con objeto de que este protocolo sea conocido por todos los miembros de la comunidad universitaria, proporcionando su traducción a todas las lenguas oficiales en ESCI-UPF. Los canales que se arbitran para difundirlo son:

- a. Página web de ESCI-UPF.
- b. Intranet y listas de correo electrónico.
- c. Boletín interno de noticias de ESCI-UPF (*ESCI-UPF News*).

8.2. Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas profesionales (tanto para el PDI como para el PAS) y académicas (para el alumnado).

8.3. Realizar campañas informativas y de sensibilización periódicas, dirigidas a la comunidad universitaria:

- Elaborar documentos divulgativos sobre el compromiso de ESCI-UPF para conseguir un campus libre de estas conductas, el Código de Conducta, sobre los derechos y deberes, las responsabilidades y los efectos de incumplimiento del protocolo.
- Organizar jornadas y campañas anuales.

8.4. Implantar programas formativos específicos dentro de los planes de formación de los distintos colectivos de la comunidad universitaria.

- a. Elaborar un programa de cursos y de seminarios específicos para los distintos colectivos de la comunidad universitaria con contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres, la diversidad sexual y la no discriminación.
- b. Programar cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante conductas violentas, discriminatorias o de acoso sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género para todas las personas que realicen labores de gestión y de dirección de equipos de trabajo, tanto si son PDI como PAS.
- c. Proporcionar herramientas específicas sobre prevención, detección y actuación ante conductas violentas, discriminatorias o de acoso sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género a todas las personas que se incorporen a ESCI-UPF, tanto al colectivo del PAS como del PDI, así como incluir contenido específico de esta materia en el Curso de Introducción a ESCI-UPF.
- d. Programar cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante conductas violentas, discriminatorias o de acoso sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género para todos los y las representantes de los empleados.

8.5. Implantar un programa formativo específico para los integrantes de la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia con contenidos de género, igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres, diversidad sexual y no discriminación por razón de sexo, opción sexual e identidad o expresión de género.

8.6. Elaborar estudios que permitan conocer la incidencia de las situaciones o conductas violentas, discriminatorias o de acoso sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ESCI-UPF y las características que presenta, así como buscar identificadores de la problemática y de su impacto en la salud y el bienestar de las personas y en la eficacia de la organización.

8.7. Elaborar y publicar informes sobre el número de intervenciones y sus consecuencias. Concretamente, se creará una base de datos interna en la que se recogerán, de forma anónima y sin referencias a datos de carácter personal, todas las peticiones de información, denuncias, actuaciones y resoluciones.

9. Medidas de apoyo a las personas que se encuentren en una situación de violencia sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

9.1. La Unidad de Igualdad es la unidad responsable dentro de ESCI-UPF de proporcionar a las personas afectadas acceso a distintos servicios de acompañamiento, incluido el acompañamiento psicológico. Estos servicios se ofrecerán al conjunto de la comunidad universitaria, al margen de que se haya producido o no denuncia y se haya activado o no el procedimiento previsto en el apartado 5 de este protocolo.

9.2. La Unidad de Igualdad ofrecerá información sobre los recursos sociales y de apoyo que pueden ser útiles a la persona ofendida, agredida o acosada.

9.3. La Universidad también proporcionará información sobre los derechos que la legislación vigente otorga a las mujeres en situación de violencia, en el ámbito de la pareja o familiar, así como a los hijos e hijas dependientes.

Disposición final

El presente protocolo entra en vigor el 10 de julio de 2019 tal y como consta en el acta de la reunión del Patronato de ESCI-UPF.

Anexo I

(Escrito que debe presentarse a la Unidad de Igualdad de ESCI-UPF acompañado de un sobre cerrado con la relación de los hechos que motivan la solicitud)

AL DIRECTOR O LA DIRECTORA DE ESCI-UPF

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA LGBTIFOBIA

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Dirección electrónica:

Teléfono:

Vinculación con ESCI-UPF:

Se adjunta, a esta solicitud, un sobre cerrado con la relación de los hechos que motivan la intervención de la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia.

Firma:

Nombre y apellidos:

Lugar y fecha:

Anexo II

(Documento que debe entregarse en un sobre cerrado a la Unidad de Igualdad de ESCI-UPF junto con la solicitud de intervención de la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia)

COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA LGBTIFOBIA

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Dirección electrónica:

Teléfono:

Vinculación con ESCI-UPF:

DATOS DE LA PERSONA RESPECTO A LA QUE SE SOLICITA LA INTERVENCIÓN

Nombre y apellidos:

Dirección postal (si se conoce):

Dirección electrónica (si se conoce):

Teléfono (si se conoce):

Vinculación con ESCI-UPF:

EXPLICACIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA Y LA LGBTIFOBIA

Relatad los hechos que motivan esta solicitud y que deseáis poner en conocimiento de la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia.

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA (si procede)

Adjuntar, si procede, documentación que fundamente la petición.

OTRAS CONSIDERACIONES

Hacer constar cualquier otra consideración que se estime conveniente.

Firma:

Nombre y apellidos:

Lugar y fecha: