

## **Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**

Als procediments iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Protocol els serà d'aplicació el Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia, aprovat pel Patronat d'ESCI-UPF en data 10 de juliol de 2019.

Mitjançant l'acord de data 10 de juliol de 2019, el Patronat d'ESCI-UPF va aprovar el *Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia*, amb la finalitat d'establir els criteris i procediments davant conductes percebudes com a discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, sempre que una de les persones implicades en els fets sigui membre de la comunitat ESCI-UPF.

El Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en la qual s'estableixen noves formes de violència i nous àmbits on es donen les conductes abordades en aquest Protocol.

Finalment, s'ha aprovat la Llei 3/2022, del 24 de febrer, de Convivència Universitària que, entre d'altres temes, regula les activitats de prevenció en matèria d'assetjament i els procediments específics per atendre les queixes i denúncies, així com les mesures d'acompanyament a les víctimes.

Vista aquesta normativa, s'ha considerat adient proposar un nou Protocol que incorpori les novetats que s'hi recullen, ampliant el seu abast a les situacions d'assetjament sexual que puguin patir els homes heterosexuales. Aquest Protocol incorpora per primera vegada la manera de procedir quan les conductes esmentades es donin entre membres de la comunitat ESCI-UPF i de la comunitat universitària de la UPF.

## 1. Objecte

Aquest Protocol té com a finalitats:

- a) Prevenir l'aparició de situacions de violència masclista, d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre els membres de la comunitat universitària.
- b) Establir les pautes d'actuació davant una queixa o denúncia relacionada amb les situacions descrites en l'apartat 2; investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.
- c) Establir les mesures de suport, d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.

## 2. Definicions

**2.1.** Partint de les conductes definides en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, (en la modificació operada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre), aquest Protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les següents formes de violència masclista, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

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

**Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi visquin o que hi tinguin una relació directa, quan tingui la intenció d'afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle afectiu, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.

**Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre aquesta i la persona agressora o agressores. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de

patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.

**Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i de misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

**Violència de segon ordre:** consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.

La **intersecció o concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació**, com l'origen, el color de la pell, la religió, la diversitat funcional o psíquica o la diversitat sexual i de gènere, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que ha de ser tinguda en compte en les actuacions de prevenció, d'abordatge, d'acompanyament i reparació.

Són d'especial rellevància per al context universitari els àmbits següents en què es pot manifestar la violència masclista:

**Violència en l'àmbit educatiu:** qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Es pot produir entre iguals, d'una persona major d'edat a una menor d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències n'hi ha que es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual.

**Violència en l'àmbit laboral:** consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

- a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

**Violència en l'àmbit institucional:** accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix la Llei 5/2008, de 24 d'abril, per assegurar una vida lliure de violència masclista, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores.

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

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

**2.3.** La violència masclista i l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere comprenen també qualsevol altra forma anàloga que lesioni o que sigui susceptible de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones o de les persones LGBTI.

**2.4.** El Protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona afectada i de la persona agressora.

### **3. Àmbit d'aplicació**

**3.1.** Àmbit d'aplicació objectiu: qualsevol de les conductes relacionades en l'apartat 2 que es produeixin per mitjans verbals, físics o digitals (missatges de correu, xarxes socials, WhatsApp, etc.) dins l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis d'ESCI-

UPF, és a dir, dins de qualsevol espai d'ESCI-UPF, o bé fora quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per ESCI-UPF o quan aquesta conducta estigui vinculada a una relació derivada de l'activitat laboral o educativa.

**3.2.** Àmbit d'aplicació subjectiu: els membres de la comunitat universitària d'ESCI-UPF, les persones usuàries de les instal·lacions o dels serveis proporcionats per ESCI-UPF, el personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes d'ESCI-UPF, d'una altra universitat o d'altres tipus de centres educatius que tinguin algun tipus de vincle amb ESCI-UPF o que hi col·laborin.

Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu de la comunitat universitària d'ESCI-UPF, per la raó que sigui, aquest Protocol serà igualment d'aplicació, sempre que la persona autora de la conducta continuï formant part d'algun dels col·lectius enumerats al paràgraf anterior i que els fets denunciats siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar de trobar-se vinculada a ESCI-UPF.

**3.3.** En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, 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 d'ESCI-UPF seran informades de l'existència d'aquest Protocol.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest Protocol entre personal d'ESCI-UPF i personal d'una empresa externa contractada o col·laboradora, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu Protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació. En aquest sentit, la Unitat d'Igualtat en farà el seguiment fins a la resolució del cas.

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

**3.5.** Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest Protocol entre personal o estudiants d'ESCI-UPF i personal o estudiants de la UPF, d'una altra universitat o d'altres tipus de centres educatius que tinguin algun tipus de vincle amb ESCI-UPF o que hi col·laborin, hi haurà comunicació recíproca del cas entre els respectius serveis especialitzats en polítiques d'igualtat, per tal d'activar el mecanisme de resposta oportú. La institució a la qual pertanyi la persona autora de la conducta serà la responsable d'activar el seu Protocol, haurà d'investigar els fets i, si escau, incoarà un procediment disciplinari i executarà les mesures correctores pertinents. Si la persona agressora pertany a les dues institucions, activarà el mecanisme de resposta la institució a la qual pertanyi la persona afectada. Quedarà garantida en tot cas la

intervenció de la Unitat d'Igualtat d'ESCI-UPF o de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència del seu personal i alumnat.

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

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

El Director o Directora d'ESCI-UPF en coordinació amb la Direcció del Servei de Carreres pot acordar les mesures cautelars correctores o de protecció de la persona o persones afectades que estimi pertinents tal i com es recull en l'art.8. En tot cas, la resolució ha d'estar degudament motivada i s'ha de notificar a totes les parts que hi estiguin implicades.

## **4. Òrgans responsables de garantir el Protocol**

### **4.1. Òrgans d'àmbit general**

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

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

### **4.2. Òrgans d'àmbit específic**

- La Unitat d'Igualtat ha de gestionar la recepció de les denúncies; ha d'assessorar, informar i entrevistar la persona o persones denunciants; ha d'emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats i ha de col·laborar en la implantació de les mesures preventives previstes en aquest Protocol.
- La Unitat d'Igualtat ha d'adoptar les mesures escaients per implantar programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant

les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament d'origen masclista dins dels plans de formació per al PAS i el PDI.

- La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTifòbia, com a òrgan instructor en els expedients informatius que s'iniciïn, ha d'investigar tots els casos en que hi hagi indicis de conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament. Així mateix, ha de fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- La Gerència d'ESCI-UPF, així com les unitats de coordinació acadèmica i de gestió, han de procedir d'acord amb la resolució que dicti el Director o Directora, a partir de les conclusions i les recomanacions fetes per la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTifòbia, i ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb la Unitat d'Igualtat, un cop finalitzada la intervenció.
- L'Administració d'ESCI-UPF informará regularment dels programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament d'origen masclista dins dels plans de formació per al PAS i el PDI.
- La resta d'òrgans, càrrecs i comandaments d'ESCI-UPF han de:
  - Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants.
  - Conèixer aquest Protocol, vetllar pel seu compliment i detectar-ne les necessitats d'actualització o de millora.
  - Garantir al personal treballador i a l'alumnat la informació dels seus drets així com del contingut d'aquest Protocol i sobre tota la normativa i de règim disciplinari relacionats.
  - Impulsar el procediment establert a l'apartat 6 d'aquest Protocol quan hi hagi indicis d'una conducta tipificada, col·laborant en l'aplicació quan l'activació afecti el personal o estudiants de la seva unitat.
  - Executar, si escau, les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTifòbia, per tal de solucionar el conflicte i/ o evitar l'aparició de nous casos.
- La resta del personal ha de conèixer i complir aquest Protocol i comunicar als comandaments intermedis les carències que detectin en la seva aplicació.

#### **4.3. Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTifòbia**

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

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

Es podran proposar també suplents simultàniament a la designació dels titulars si així es considera. Els suplents seran nomenats pel Director o Directora, i la durada de la designació serà de 4 anys, llevat que deixin de pertànyer al col·lectiu que representen, procedint-se aleshores a cobrir la vacant amb el suplent corresponent. En el cas que la persona suplent també hagi causat baixa, es procedirà a la immediata substitució. Les designacions podran ser renovades per una designació immediatament consecutiva.

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

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

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

## **5. Mesures de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització**

ESCI-UPF impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, amb l'objectiu d'erradicar per complet aquest tipus de conductes de l'entorn universitari i contribuir a sensibilitzar la comunitat universitària. Aquestes mesures es desenvoluparan dins del Pla d'Igualtat d'ESCI-UPF i seran impulsades per la Unitat d'Igualtat, amb la col·laboració de la resta d'unitats i serveis d'ESCI-UPF.

Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

### **5.1. Mesures de prevenció primària:**

A) Desenvolupar un pla de comunicació, amb l'objecte que aquest Protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat universitària. Els principals canals que s'arbitren per difondre'l són:

- a) Pàgina web d'ESCI-UPF.
- b) Intranet i llistes de correu electrònic.

B) Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades a tota la comunitat universitària:

—Elaborar documents divulgatius sobre el compromís d'ESCI-UPF per aconseguir un centre lliure d'aquestes conductes, el Codi de Conducta, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment del Protocol.



—Proporcionar informació sobre el Protocol i els recursos de suport i d'acompanyament que ofereix la Unitat d'Igualtat al PAS i al PDI de nova incorporació a ESCI-UPF, i incloure contingut específic en aquesta matèria a les sessions de benvinguda i a les activitats dirigides a l'alumnat que s'incorpora a graus i postgraus.

—Organitzar jornades i campanyes anuals.

## **5.2. Mesures de prevenció secundària:**

a) Implantar programes formatius sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i no discriminació i sobre prevenció i detecció de les conductes recollides en aquest Protocol dins dels plans de formació del PAS i del PDI, i programar cursos específics dirigits a les persones que fan tasques de gestió i de direcció d'equips de treball.

b) Implantar un programa formatiu específic per als integrants de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBlfòbia i a d'altres persones que puguin participar en la instrucció de procediments.

c) Recollir periòdicament informació sobre la prevalença de les situacions de violència recollides en aquest Protocol mitjançant enquestes o d'altres tècniques qualitatives, i crear 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.

d) Incloure en els plecs de clàusules dels contractes amb empreses externes clàusules específiques sobre l'obligatorietat de disposar d'un Protocol per prevenir les conductes d'assetjament sexual, violència masclista i LGBlfòbia.

e) Incorporar una clàusula relativa a les conductes previstes en aquest Protocol en els convenis de pràctiques.

f) Vetllar perquè el procediment de canvi de nom de les persones trans funcioni de manera àgil i assegurar que el nom sentit apareix en tots els processos que depenen d'ESCI-UPF.

## **6. Actuació davant una queixa o denúncia**

### **6.1. Principis**

—Audiència i contradicció. S'ha de garantir l'audiència i la defensa de totes les persones implicades que poden ser acompanyades per la persona que considerin, inclosos agents socials i/o assessors legals.

—Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, garantint el suport al llarg del procés.

—Confidencialitat, inclosa la documentació relacionada. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procés, ja sigui com a testimonis o com a membres de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTfòbia, les quals hauran de signar un compromís de confidencialitat.

—Diligència i celeritat. Tot el procés s'haurà de tramitar amb la màxima celeritat possible sense demores indegudes i amb respecte als drets de cadascuna de les persones implicades.

—Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en aquest Protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procés, ha de patir represàlies.

## **6.2. Drets de les persones implicades en els supòsits d'aquest Protocol**

a) Drets de les persones afectades:

- Ser citada i escoltada, evitant la revictimització.
- Estar acompanyada per una persona de confiança i/o assistència lletrada i intèrpret, si fos el cas.
- Rebre informació de les mesures de protecció adoptades.
- Rebre informació de l'estat del procés i del seu resultat (arxiu de les actuacions o incoació d'expedient disciplinari).
- Rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament proporcionades per la Unitat d'Igualtat.

b) Drets de la persona denunciada:

- Estar informada de la queixa o denúncia i ser citada i escoltada.
- Veure respectada la presumpció d'innocència.
- Estar acompanyada per una persona de confiança i/o assistència lletrada i intèrpret, si fos el cas.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Rebre notificació de la resolució definitiva del procés.

—Els inherents a la seva condició de part interessada en cas que s'incoï un procediment disciplinari.

### **6.3. Inici de les actuacions**

#### *Dies inhàbils*

Als efectes d'aquest Protocol, es consideraran inhàbils els períodes festius acordats per ESCI-UPF.

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

—Verbalment: la queixa o denúncia s'ha de formular davant la Unitat d'Igualtat. L'agent d'igualtat recollirà la informació aportada.

—Per escrit: la queixa o denúncia, adreçada a la Unitat d'Igualtat, es pot presentar al correu de la Unitat d'Igualtat ([igualtat@esci.upf.edu](mailto:igualtat@esci.upf.edu)) i/o presencialment a la Unitat d'Igualtat.

En cas que la queixa o denúncia s'adrexi a qualsevol altra autoritat, servei o unitat acadèmica o administrativa, aquests la derivaran a la Unitat d'Igualtat.

La queixa o denúncia ha d'incloure com a mínim: la identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (DNI/passaport); si la persona denunciant no és la persona afectada, la identificació de la persona afectada, amb nom, cognoms i condició (estudiant, professor/a, etc.), si escau; la identificació de la persona autora de la conducta, amb nom, cognoms i condició (estudiant, professor/a, etc.) si escau; una exposició detallada de la situació per la qual passa o ha passat la persona o persones afectades i les accions concretes de les quals és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades; la data de l'escrit i la signatura. Els fets s'han d'ordenar, en la mesura del possible, en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i aportant la identificació dels testimonis, si n'hi ha i es coneixen, amb nom, cognoms i condició (estudiant, professor/a, etc.).

La Unitat d'Igualtat posarà a disposició persones denunciants un model normalitzat, anexe a aquest Protocol, i que publicarà en la seva pàgina web.

**6.3.2.** En el termini màxim de cinc dies hàbils des que la queixa o denúncia tingui entrada a la Unitat d'Igualtat, l'agent d'igualtat s'entrevistarà amb la persona denunciant en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària.

En el decurs de l'entrevista es confirmaran o s'ampliaran les dades informades. També, es proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessàries a la persona o persones denunciants.

**6.3.3.** En un termini màxim de cinc dies hàbils des que hagi tingut lloc l'entrevista quan hagi estat necessària o des que s'hagi formulat la denúncia, l'agent d'igualtat emetrà un informe tècnic preliminar d'avaluació de la naturalesa i l'àmbit de les conductes denunciades.

**6.3.4.** Si d'acord amb l'informe tècnic preliminar no s'evidencien indicis suficients que aconsellin l'inici d'un procediment disciplinari, la Unitat d'Igualtat elevarà l'informe tècnic preliminar al Director o Directora perquè, a partir d'aquest informe, acordi obrir un període d'informació o actuacions prèvies a fi de conèixer les circumstàncies del cas concret i la conveniència d'iniciar o no el procediment disciplinari, o bé decideixi arxivar la denúncia per falta d'indicis suficients.

Si d'acord amb l'informe tècnic preliminar s'evidencien indicis suficients que aconsellen l'inici d'un procediment disciplinari, la Unitat d'Igualtat elevarà l'informe tècnic preliminar al Director o Directora perquè, a partir d'aquest informe, acordi obrir un període d'informació o actuacions prèvies a fi de conèixer les circumstàncies del cas concret, resolgui incoar el procediment disciplinari en cas que la persona autora de la conducta pertanyi a la comunitat d'ESCI-UPF, o bé decideixi arxivar la denúncia.

La resolució del Director o Directora s'ha d'emetre en un termini de deu dies hàbils, i s'ha de comunicar a la Unitat d'Igualtat en tots els casos, i a la persona o persones denunciants quan les normes reguladores del procediment disciplinari així ho prevegin.

#### **6.4. Període d'informació o actuacions prèvies**

**6.4.1.** Quan el Director o Directora hagi acordat obrir un període d'informació o actuacions prèvies, la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTIfòbia, d'acord amb allò previst a l'apartat 4 d'aquest Protocol, serà l'òrgan encarregat de realitzar aquestes actuacions prèvies, orientades a determinar, amb la major precisió possible, els fets susceptibles de motivar la incoació del procediment disciplinari, la identificació de la persona o persones que puguin resultar responsables i les circumstàncies rellevants que concorrin en uns i altres.

**6.4.2.** La Comissió es reunirà en el termini màxim de deu dies hàbils des que li sigui notificada l'obertura del període d'informació o actuacions prèvies 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.

Aquestes actuacions prèvies es desenvoluparan amb la màxima celeritat possible en funció de les característiques dels fets, i no podran superar en cap cas un mes des de la notificació de l'obertura del període d'informació.

La persona que exerceix la presidència de la Comissió serà qui la convocarà.

**6.4.3.** La persona encarregada de dirigir les actuacions prèvies durà a terme totes les accions que siguin necessàries. Tots els membres de la comunitat universitària estan obligats a col·laborar-hi i a donar-li tota la informació que els demani durant el procés d'investigació. A tal efecte, si escau, es podran sol·licitar i emprar informes tècnics.

**6.4.4.** Un cop concloses les actuacions prèvies, l'agent d'igualtat, com a secretari o secretària de la Comissió, elevarà al Director o Directora 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 persones implicades.
- Antecedents: queixa o denúncia i circumstàncies concurrents.
- Testimonis, proves i informes obtinguts en el marc de les actuacions prèvies.
- Conclusions i mesures que es proposen, en coordinació amb les unitats i les entitats implicades en l'acompanyament de les persones afectades.

**6.4.5.** El Director o Directora, en vista de l'informe de conclusions de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBTfòbia, pot:

- a) Quan el presumpte autor de la conducta pertanyi al col·lectiu de la comunitat universitària d'ESCI UPF:
  - Arxivar les actuacions per falta d'indicis suficients de l'existència d'una conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament, sens perjudici que pugui aprovar les mesures correctores i protectores proposades per la Comissió en benefici de la persona afectada, com ara canvis d'horari o de grup, reordenació d'espais de treball, etc.; o bé
  - Incoar el procediment disciplinari quan es conclogui l'existència d'una conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament.
- b) Quan el presumpte autor sigui usuari de les instal·lacions o dels serveis proporcionats per ESCI-UPF, es podran adoptar les mesures que es considerin oportunes segons el cas.

## **7. Procediment disciplinari**

**7.1.** Quan el Director o Directora incoï un procediment disciplinari, la seva tramitació es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que siguin d'aplicació.

**7.2.** La resolució d'incoació del Director o Directora s'ha de notificar a la persona o persones denunciades, que podran exercir els drets inherents a la seva condició d'interessats en un procediment administratiu.

**7.3.** S'informarà a la Unitat d'Igualtat de l'adopció d'aquesta resolució d'incoació, així com de la resolució del procediment disciplinari.

**7.4.** A fi d'evitar possibles revictimitzacions i duplicitats innecessàries i reforçar la celeritat com a principi inspirador, s'incorporaran a l'expedient del procediment disciplinari les actuacions prèviament realitzades per tal que siguin considerades per l'instructor o instructora, fet que estalviarà a la persona o persones afectades múltiples declaracions sobre els fets.

## **8. Mesures cautelars**

Amb caràcter previ a la incoació del procediment disciplinari i una vegada iniciat aquest procediment, tant la Unitat d'Igualtat com la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGBlfòbia poden proposar al Director o Directora l'adopció de mesures cautelars per tal d'evitar el contacte entre la persona afectada i la persona presumptament responsable dels fets.

S'ha de donar audiència a la persona presumptament responsable dels fets si encara no s'ha incoat el procediment disciplinari, o a la persona interessada si el procediment disciplinari ja s'ha incoat, amb caràcter previ a l'adopció de les mesures cautelars, les quals han d'estar degudament motivades i s'han de notificar a totes les persones interessades.

Les mesures cautelars que es puguin adoptar no pressuposen en cap cas la resolució final del procediment disciplinari si finalment s'acaba incoat. Les mesures cautelars que es puguin adoptar no hauran de causar perjudicis de difícil o impossible reparació a les persones presumptament responsables dels fets o persones interessades.

Les mesures cautelars s'extingiran amb la resolució del Director o Directora que decreti l'arxiu de les actuacions o posi fi al procediment disciplinari, segons el cas.

## **9. Seguiment i control de l'evolució del cas i del benestar de les persones afectades**

**9.1.** La Unitat d'Igualtat farà un seguiment de l'evolució del cas des de la queixa o denúncia fins a la resolució definitiva.

**9.2.** La Unitat d'Igualtat és la unitat responsable dins ESCI-UPF de proporcionar a les persones afectades accés a diferents tipus d'acompanyament, incloent-hi les adaptacions docents, acompanyament psicològic en una entitat externa especialitzada,

i derivació i acompanyament a serveis públics d'atenció integral i a associacions especialitzades.

Aquests serveis s'oferiran al conjunt de la comunitat universitària, al marge que s'hagi produït o no queixa o denúncia i que s'hagi activat o no el procés previst en l'apartat 6 d'aquest Protocol.

**9.3.** Així mateix, la Unitat d'Igualtat també proporcionarà informació sobre els drets que la legislació vigent atorga a les dones en situació de violència en l'àmbit de la parella o familiar i dels fills i filles que en depenen, així com de les situacions de violència LGBTIfòbica en l'àmbit familiar.

**Annex I**

**AL DIRECTOR O DIRECTORA D'ESCI-UPF**

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

**SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ PERMANENT CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LA LGBTIFÒBIA**

**DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT**

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb ESCI-UPF:

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

**Signatura:**

Nom i cognoms:

Lloc i data:



## **Annex II**

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

### **COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ PERMANENT CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LA LGBTIFÒBIA**

#### **DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT**

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb ESCI-UPF:

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

Nom i cognoms:

Adreça postal (si es coneix):

Adreça electrònica (si es coneix):

Telèfon (si es coneix):

Vinculació amb ESCI-UPF:

### **EXPLICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD DE LA COMISSIÓ PERMANENT CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LA LGBTIFÒBIA**

*Expliqueu els fets que motiven aquesta sol·licitud i que voleu posar en coneixement de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia.*

#### **DOCUMENTACIÓ ADJUNTA (si s'escau)**

*Adjunteu, si s'escau, documentació que fonamenti la petició.*

**ALTRES CONSIDERACIONS**

*Feu constar qualsevol altra consideració que cregueu convenient.*

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data: