

**PROTOCOL PER PREVENIR I ACTUAR CONTRA
L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE
SEXE, PREFERÈNCIA SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O
EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA
FDSLL.**

Aprovat en Comitè Estratègic el 26 de juny de 2020

Pendent de ratificació per part del Consell Escolar

INTRODUCCIÓ

L'existència de protocols de prevenció i intervenció davant les violències masclistes són una obligació a nivell de les empreses i de les universitats recollida a les lleis Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i a la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001 de 21 de desembre, d'universitats.

Amb la finalitat de posar-nos al dia amb aquesta exigència la Comissió d'Igualtat de Gènere de la FDSL ha elaborat aquesta proposta de protocol. Ens hem basat en els textos que figuren referenciats a la pàgina 23. Per tal que aquesta proposta s'adaptés al màxim a la nostra realitat i al mateix temps tingués validesa legal a tots els nivells hem seguit de forma literal el [protocol de la UAB](#) pel que fa al marc normatiu i de principis. Com que la nostra realitat difereix de la de la UAB que és més complexa hem optat per guiar-nos pel [protocol de l'ESIMar](#) pel que fa al disseny dels circuits.

Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista a la FDSLL.

Marc normatiu

Aquest protocol es fonamenta en:

- La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que estableix el principi de la no-discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense cap distinció, i, per tant, sense discriminació de sexe, i que insta a invocar tots els drets i totes les llibertats que proclama, fent referència específicament, en els articles 10 i 11, a la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.
- La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104/1993, que defineix en els articles 1 i 2 en què consisteixen els actes de violència contra les dones i els marcs en què s'exerceix aquesta violència.
- La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000), que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que també defineix en els articles 14 i 15 el dret a l'educació i al treball.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions

de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.

— La Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació, que estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.

— La Constitució espanyola, que propugna, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, la llibertat, el respecte i la igualtat entre ciutadans.

— La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que en els articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 complementa i modifica algunes mesures del Codi penal en matèria de violència per tal de protegir la persona que està patint una situació de violència.

— La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix, en l'article 7, els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. En l'article 13 dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions a la feina i incloure mecanismes a les empreses per donar curs a les denúncies o reclamacions que es formulin. En l'article 51 exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. I, per acabar, en l'article 62 preveu que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

— La Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, que en el preàmbul no oblida el paper de la universitat com a transmissora de valors i com a institució que respecta els drets i les llibertats de les persones i la igualtat entre homes i dones. També estableix l'exigència que totes les universitats tinguin unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

— El Codi penal, que preveu, en els articles 184 i 173, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

— La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.

— El Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

— La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, que especifica, en l'article 5, la importància de l'educació en valors i que, en l'article 37, preveu els drets dels estudiants a no ser discriminats per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social.

— La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que defineix, en l'article 3, el concepte de violència masclista. Inclou, en els capítols 2 i 5, l'obligació de formar i sensibilitzar la població sobre la violència, i especifica, en l'article 28, que el Govern ha d'impulsar que les empreses creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

— La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que

defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 13, especifica que aquests principis de no-discriminació i de respecte són aplicables a l'àmbit universitari, i que la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i la sensibilització en l'entorn universitari, i han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

— La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que obliga, en l'article 18.3, a tots els poders públics a aprovar en el termini de dos anys un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

— 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.

— El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8.13 i 8.13 bis).

— El Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, que recull, en l'article 4, la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres. A més, en el capítol XV, respecte als serveis d'atenció a l'estudiant, recull l'assessorament psicològic i en matèria de salut, i la igualtat de tracte entre dones i homes.

Pel que fa als CFGS:

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes Article 21.3.
- Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 10 i 12.

Preàmbul

La FDSL es compromet a:

- ✓ Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament o de violència masclista, en totes les formes o manifestacions.
- ✓ Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització dirigides a tota la comunitat universitària.
- ✓ Denunciar i investigar, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament o de violència masclista.
- ✓ Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament o de violència masclista.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tots els membres de la comunitat universitària

1. FINALITATS

1.1.- Prevenir l'aparició de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació de preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre les persones de la comunitat docent de la FDSL.

1.2.- Establir unes pautes d'actuació davant una denúncia relacionada amb les conductes esmentades i, si escau, adoptar les mesures preventives i/o correctores adequades, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol.

1.3.- Establir mesures de suport i acompanyament a les persones afectades

2. DEFINICIONS

Partint de la definició de les conductes de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquest protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les següents manifestacions de violència masclista, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

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

Violència psicològica: conducta o omissió intencional que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

Violència sexual i abusos sexuals: qualsevol acte de naturalesa sexual exercit sobre una dona sense el seu consentiment. Inclou l'exhibició, l'observació i la imposició -per mitjà de violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional- de relacions sexuals, amb independència que el presumpte agressor pugui tenir una relació afectiva o no amb la dona.

La violència masclista en l'àmbit social o comunitari comprèn les manifestacions següents:

a) **Agressions sexuals**: consisteixen en l'ús de la violència física i sexual exercida contra les dones que està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne.

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

La violència masclista també comprèn qualsevol altra forma anàloga que lesioni o que sigui susceptible de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones. Cal recordar que les conductes en forma de recriminacions, burles o insults destinades a menysprear o menysvalorar una dona sovint es dirigeixen cap al conjunt de dones. Aquestes conductes sexistes tampoc seran tolerades.

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 següents manifestacions de LGTBfòbia, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

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

3. ÀMBITS D'APLICACIÓ

3.1.- Aquest protocol s'aplica a qualsevol de les conductes definides en l'article 3 que es produeixin per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, WhatsApp, etc.).

3.2.- La persona o persones afectades i l'autor o autors de la conducta han de ser membres de la comunitat docent de la FDSL o, si és el cas, personal d'empreses externes col·laboradores. Sempre, però, una de les persones implicades en els fets ha de ser membre de la comunitat docent de la FDSL.

3.3.- El personal de les empreses externes contractades per la FDSL i que prestin els seus serveis en les dependències de la Universitat, sempre que una de les persones implicades en els fets pertanyi als col·lectius indicats en l'apartat anterior. En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials recollides a la Llei 31/1995 i al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la llei esmentada, s'ha d'informar les empreses externes de l'existència d'aquest protocol. Quan es produeixi un conflicte entre el personal de la FDSL i el personal d'una empresa externa contractada, hi ha d'haver comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores o disciplinàries que consideri convenientes.

3.4.- Aquelles persones que no formen part de cap dels col·lectius anteriors però que són usuàries de serveis proporcionats per la Fundació Docència Sant Llàtzer sempre que la persona denunciada formi part de la comunitat universitària

3.5. - El personal i l'alumnat de la FDSL que participin en un programa o conveni de mobilitat tenen l'obligació d'atenir-se a les lleis del país d'acollida en matèria de violència masclista i homofòbia, així com a les normes de la universitat o entitat de destinació en aquesta matèria. Quan es produeixi un conflicte entre personal o estudiant de la Universitat i personal o estudiant d'una altra

universitat, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores i sancionadores que consideri convenients.

3.6.- Àmbit d'aplicació territorial: La conducta s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis de la FDSL, és a dir, dins de qualsevol espai dels campus o de les instal·lacions universitàries, o bé fora de les instal·lacions universitàries, quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per la FDSL o quan aquesta conducta estigui vinculada amb una relació derivada de l'activitat laboral i/o educativa.

4. MESURES PREVENTIVES

4.1. - Desenvolupar una estratègia de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat universitària. Entre d'altres, les eines que es faran servir per difondre'l són:

- Web de la FDSL
- Intranet
- Llistes de correu electrònic
- Aula Moodle
- Jornades de portes obertes
- Jornades d'acollida
- Material adjunt a la matrícula acadèmica
- Difusió en paper en els espais més freqüentats

5. MESURES DE SUPORT

MESURES DE SUPORT A LES PERSONES QUE ES TROBIN EN UNA SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

5.1. La Comissió d'Igualtat és la unitat responsable dins la Universitat de proporcionar a les persones afectades accés a diferents serveis d'acompanyament, incloent l'acompanyament psicològic.

5.2. La Comissió de Polítiques d'Igualtat oferirà informació sobre els recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona ofesa, agredida o assetjada. Així mateix, també proporcionarà informació sobre els drets que la legislació vigent atorga de les dones en situació de violència en l'àmbit de la parella o familiar i dels fills i filles que en depenen.

6. Òrgans responsables de garantir el protocol

6.1 Àmbit general

Pel que fa a la implantació d'aquest protocol, les obligacions específiques de gestió preventiva es distribueixen de la manera següent:

La direcció, com a màxima autoritat la FDSLL, 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 d'Igualtat de Gènere de la FDSLL serà informada de les actuacions de seguiment i de control dels expedients que es tramitin en relació amb aquestes conductes.

6.2 Àmbit específic

- La persona Referent d'Igualtat ha de gestionar la recepció de les denúncies; ha d'assessorar, informar i entrevistar la persona o persones denunciants; ha d'emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats i ha de col·laborar en la implantació de les mesures preventives previstes en aquest protocol.

- **La Comissió Tècnica Assessora. (CTA)**

Actua quan s'activa el Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista de la FDSL.

La CTA està formada per:

- ✓ La Referent d'Igualtat.
 - ✓ Una persona de la Comissió d'Igualtat a decidir anualment que pertany al personal de la FDSL/EUIT amb reconeguda competència en la gestió de conflictes derivats de violència masclista
 - ✓ Una persona experta en Violència de Gènere (com assessora externa si s'escau)
- Els diferents òrgans de gestió i comissions de la FDSL 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.

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA.

Principis:

6.1. Audiència, imparcialitat i contradicció: el procediment d'actuació ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa de totes les persones que hi estiguin implicades, que poden ser acompanyades per la persona que escullin, inclosos agents socials o assessors legals, si així ho consideren oportú.

6.2. Protecció de la dignitat de les persones implicades: la FDSL ha d'adoptar les mesures necessàries per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, donant-los suport en les diferents fases del procediment.

6.3. Confidencialitat: el procediment d'actuació, i la documentació que en forma part, és confidencial. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procediment. D'acord amb això, només les parts implicades en el cas i els membres de la CTA, així com totes les persones que intervinguin en el procediment, poden accedir als documents relacionats amb aquest i tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat. En cas d'incompliment de l'obligació de confidencialitat s'han d'adoptar les corresponents mesures disciplinàries.

6.4. Diligència i celeritat: el procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb el màxim de celeritat possible i amb el màxim de sensibilitat i respecte dels drets de cadascuna de les persones implicades. 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. En tot cas, el termini per resoldre les actuacions previstes en aquest protocol no pot excedir els dos mesos, a comptar del dia de presentació de la denúncia corresponent, exceptuant els casos que requereixin més temps perquè són d'una complexitat excepcional.

6.5. Protecció davant de possibles represàlies: s'han de prendre totes les mesures necessàries per garantir 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 aquestes persones actuïn de mala fe, en què es poden derivar responsabilitats disciplinàries.

8. DRETS DE LA VÍCTIMA I DE LA PERSONA DENUNCIADA

7.1. Drets de la víctima

- a) Rebre informació sobre la convocatòria de la CTA.
- b) Estar acompanyada per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg de tot el procés, així com per un intèrpret quan es tracti d'una persona que no compregui o parli el català o castellà.
- c) Ser citada i escoltada.
- d) Rebre un tracte just.
- e) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- f) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- g) Rebre informació de la resolució de l'expedient.

7.2. Drets de la persona denunciada

- a) Rebre informació sobre la convocatòria de la CTA.
- b) Estar informada de la denúncia.

- c) Veure respectada la presumpció d'innocència.
- d) Ser citada i escoltada
- e) Estar acompanyada per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg de tot el procés.
- f) Rebre notificació de les mesures cautelars de prevenció adoptades.
- g) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- h) Rebre comunicació de la resolució de l'expedient.

8. Iniciació del procediment

Quan es detecti o es tingui coneixement d'una possible conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre empleats i/o estudiants, s'analitzaran les dades objectives conegudes i es valorarà si concorren els requisits necessaris per iniciar actuacions indagatòries.

A tal efecte s'aplicaran les tres fases d'actuació següents:

1. Inici de les actuacions.
2. Instrucció del procediment.
3. Resolució del procediment.

8.2. Primera fase: inici de les actuacions

8.2.1. Aquest procediment s'inicia d'ofici:

- Per iniciativa pròpia de la direcció.
- Per denúncia de la persona afectada, o de qualsevol membre de la comunitat de la FDSL o de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta.

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

- Verbalment, la denúncia s'ha de formular davant la/el Referent d'Igualtat qui estendrà una acta en què es recullin el lloc, la data, el nom i cognoms de la persona denunciant, els fets denunciats i la signatura dels compareixents.
- Per escrit, la denúncia, adreçada a la Comissió de Polítiques d'Igualtat o a la/el Referent d'Igualtat.
- En cas que la denúncia s'adrexi a qualsevol altra autoritat o comissió aquesta es derivarà a la/el Referent d'Igualtat.

La denúncia ha d'incloure com a mínim: la identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (DNI/passaport). S'adjuntarà en sobre tancat la identificació de les persones autora o autores de la conducta, amb nom, cognoms i càrrec; i una exposició detallada de la situació per la qual passa la persona o persones afectades i les accions concretes de la qual és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades; la data de l'escrit, i la signatura. Els fets s'han d'ordenar en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i els testimonis.

La Comissió d'Igualtat posarà a disposició de les persones interessades un model normalitzat que publicarà en la seva pàgina web.

8.2.3. En el termini màxim de cinc dies hàbils des que la denúncia li hagi estat tramesa el/la Referent 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.

8.2.4. En finalitzar l'entrevista informarà la persona afectada de totes les possibilitats que a partir d'aquell moment es poden obrir:

- Si s'evidencia que no hi ha indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 2 d'aquest protocol, o bé, la conducta

denunciada no s'emmarca dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, informarà la persona denunciant de la manca de viabilitat de la denúncia. No obstant, se la informarà dels serveis d'assessorament i d'acompanyament dels què disposi L'EUIT/FDSLL.

- Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 2 d'aquest protocol i implica a membres del PDI i/o PAS s'informarà al Comitè d'Empresa i la Direcció de l'EUIT/FDSLL per tal d'activar els procediments disciplinaris continguts al Conveni Col·lectiu vigent.

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

Per mediació, i als efectes d'aquest protocol, s'entén l'aplicació d'un procediment no jurisdiccional de caràcter voluntari i confidencial que s'adreça a facilitar la comunicació entre les persones i a superar el component emocional de la relació, per tal que gestionin per elles mateixes una solució dels conflictes que els afecten, amb l'assistència d'una persona medidora 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.

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

- Si els fets afecten a estudiants i evidencien indicis suficients de possibles responsabilitats disciplinàries, informarà la persona denunciant de la possible incoació d'un expedient disciplinari per part de la direcció en virtut de la potestat disciplinària que aquesta té atribuïda.

8.2.5. En un termini màxim de cinc dies hàbils des que tingués lloc l'entrevista, la/el Referent d'Igualtat emetrà un informe tècnic preliminar d'avaluació de la naturalesa i l'àmbit de les conductes denunciades.

8.2.6. Si, d'acord amb l'informe tècnic, la conducta es pot reconduir mitjançant mediació, el/la Referent d'Igualtat contactarà amb la persona denunciant. Només en el cas que aquesta accepti aquest sistema, contactarà amb la persona denunciada a l'únic efecte de posar ambdues parts en antecedents dels fets fins ara analitzats i plantejar-los una mediació com sistema per avançar en la tramitació de la denúncia presentada.

Si la lliure voluntat de les persones interessades és acceptar la mediació proposada, la/el Referent d'Igualtat presentarà l'informe tècnic a la CTA juntament amb l'acceptació de les parts implicades.

En cas d'acceptar aquesta recomanació, en un termini màxim de deu dies hàbils, la CTA 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 o mediatora impulsarà les accions que sota el seu assenyat criteri entengui que poden ajudar a trobar una solució acordada per ambdues parts en relació amb les conductes posades de manifest, de conformitat amb els criteris de celeritat, objectivitat i imparcialitat. En el cas que les parts no acceptin aquest sistema de solució alternativa del conflicte, es valorarà, en el seu cas, obrir l'expedient administratiu que correspongui.

8.2.7. Si, d'acord amb l'informe tècnic, els fets evidencien indicis suficients que aconsellen l'inici d'un expedient informatiu o d'un expedient disciplinari, respectivament, la/el Referent d'Igualtat elevarà l'informe tècnic a la directora o

director perquè, a partir d'aquest informe, resolgui si acorda l'inici d'un expedient informatiu o d'un expedient disciplinari.

La resolució de la directora o director s'ha d'emetre en un termini de deu dies hàbils, i s'ha de notificar a la persona o persones denunciants.

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

8.2.8. Quan sigui el cas i hi hagi raons d'urgència que ho aconsellin, en la resolució d'incoació de l'expedient (disciplinari o informatiu), la directora o director 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 a les persones interessades 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.

8.3. Segona fase: instrucció de l'expedient

8.3.1. Expedient disciplinari

Quan la directora o director resolgui directament la incoació d'un expedient disciplinari, la tramitació del procediment es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari de l'EUIT/FDSL que siguin d'aplicació. En aquest cas, finalitzarà l'aplicació d'aquest protocol llevat de l'aplicació de les accions preventives que calgui per part de la Comissió d'Igualtat de Gènere.

8.3.2. Expedient informatiu

8.3.2.1. Quan la directora o el director opti per obrir un període informatiu, en la mateixa resolució d'incoació s'identificarà com a òrgan instructor de l'expedient a la Comissió Tècnica Assessora (CTA).

8.3.2.2. 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 de persones assessores internes i/o externes.

8.3.2.3. 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.

Tota la comunitat de l'EUIT/FDSLl està obligada a col·laborar amb l'òrgan instructor i a donar-li tota la informació que els demani durant el procés d'investigació. En cas que es produeixi una situació que generi dubtes serà obligatori preservar les proves.

8.3.2.4. 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 de les persones empleades de les seves funcions, entrenament o capacitat de les persones empleades 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 o companyes properes i subordinats/des de la persona o persones afectades, de la persona o persones presumptament autores de la conducta, persones empleades 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/a especialista en l'àmbit de la violència masclista o de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, un psicòleg o psicòloga experta en el tractament d'aquestes situacions, o altres especialistes en la naturalesa de l'àmbit de la conducta o conductes denunciades, que determinarà l'origen del conflicte i valorarà els possibles efectes psicològics. Amb aquesta finalitat, confirmarà les dades obtingudes de la persona afectada, mitjançant una entrevista estructurada i altres instruments que l'especialista consideri necessaris.

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

8.3.2.5. La Comissió Tècnica Assessora 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.

8.3.2.6. Un cop conclusos els actes d'instrucció, la Comissió elevarà a la direcció 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.

8-4. Tercera fase: resolució de l'expedient

8.4.1. La directora o director, en vista de l'informe de conclusions de la CTA, dictarà una resolució, que ha de ser motivada.

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

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

a) Quan el presumpte autor/a de la conducta pertanyi al col·lectiu del personal d'administració i serveis, del personal docent i investigador o de l'alumnat:

- Arxivament de l'expedient informatiu, per manca d'indicis suficients que acreditin l'existència de la conducta o quan la denúncia sigui manifestament falsa.

- Mediació entre les parts implicades per resoldre el conflicte, quan la conducta no sigui constitutiva de delictes o falta, i sempre que ambdues parts implicades hi estiguin d'acord.

Aquesta decisió no és aplicable en el cas de conductes en l'àmbit de la violència masclista.

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

A fi d'evitar duplicitats innecessàries i reforçar la celeritat com a principi inspirador, s'incorporaran a l'expedient disciplinari les actuacions prèviament realitzades en l'expedient informatiu, per tal que siguin considerades per l'instructor o instructora en el marc de l'expedient disciplinari. Aquest podrà practicar les comprovacions que siguin necessàries per donar per acreditades les circumstàncies posades de manifest en el si de l'expedient informatiu, convalidant quan així sigui procedent el contingut de les actuacions i incorporant les definitivament a l'expedient disciplinari. En el cas que consideri necessari tornar a repetir alguna de les actuacions, ho haurà de fer de manera motivada.

b) Quan el presumpte autor/a de la conducta depengui d'un altre centre de la FDSL o d'una empresa o institució externa col·laboradora de l'EUIT/FDSL que tingui signat un conveni:

- Comunicació a la Junta de direcció o a les persones que estableixen els convenis.

c) Si el presumpte autor/a de la conducta és estudiant del centre les sancions seran les contemplades al règim disciplinari de l'alumnat.

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

8.4.4 Arxiu i custòdia de l'expedient

Un cop finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, correspondrà a la direcció procedir a l'arxiu i custòdia de l'expedient.

9. Seguiment i control de l'evolució del cas

9.1. La Comissió de Polítiques d'Igualtat constituïda Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTifòbia com a farà un seguiment de l'evolució del cas des de la denúncia fins a la resolució definitiva i facilitarà, si s'escau, suport i rehabilitació les persones afectades.

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 de la directora o director de finalització de l'expedient, com a mínim durant el primer any, i emetrà un informe de conclusions.

Igualment intentarà evitar possibles situacions d'hostilitat a l'entorn laboral.

FONTS QUE S'HAN CONSULTAT PER A REDACTAR LA PROPOSTA:

Biglia, Bárbara; Gimenez, Edurne (coords) (2015) [Jóvenes, género y violencias: hagamos nuestra la prevención guía de apoyo para la formación de profesionales.](#) Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.

Document de Treball per a l'elaboració del "Protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual a les universitats» de la [Xarxa Vives d'Universitats.](#)

[Protocol de prevenció i solució de conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia de l'ESIMar](#) (Aprovat per la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere el dia 20 de juny de 2018 Aprovat per la Junta de Direcció el dia 20 de juny de 2018)

Protocol per a prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista. UAB. [\(Acord del Consell de Govern de 7 de novembre de 2018\)](#)