

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

Expedient número ES_LA0011122_2025_EXP_333

Aprovat pel Patronat de la Fundació TecnoCampus en data 5 de novembre de 2025.

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'amenaces, humiliació, vexacions, 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 convisquin 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 agressor 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, tal com preveu l'annex al Codi de la Universitat Pompeu Fabra sobre conductes violentes, discriminatòries i assetjament, aprovat per l'acord del Consell de Govern de 24 de febrer del 2021.

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 de la UPF, és a dir, dins de qualsevol espai dels campus o de les instal·lacions universitàries, o bé fora de les instal·lacions universitàries quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per la UPF o quan aquesta conducta estigui vinculada a una relació derivada de l'activitat laboral o educativa. [= UPF]

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

Si fa menys de 6 mesos que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu del PAS, del PDI o de l'alumnat de TecnoCampus, per la raó que sigui, aquest protocol serà igualment d'aplicació, sempre que l'autor o autors de la conducta continuïn formant part del personal al servei de TecnoCampus o del seu alumnat i que els fets denunciats siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar de trobar-se vinculada a TecnoCampus.

els membres de la comunitat universitària TecnoCampus, les persones usuàries de les instal·lacions o dels serveis proporcionats per TecnoCampus, el personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes de TecnoCampus

Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu de la comunitat universitària de TecnoCampus, 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 TecnoCampus.

3.3. En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995 i el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades per TecnoCampus seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi un conflicte entre personal de TecnoCampus i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores que consideri convenients.

3.4. El personal i els estudiants de TecnoCampus 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 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.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol entre personal o estudiants de TecnoCampus 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 TecnoCampus 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 i Diversitat de la Tecnocampus o de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència del seu personal i alumnat.

3.6. Si en el marc d'unes pràctiques curriculars o extracurriculars es produeix una conducta de les descrites en aquest protocol, s'aplicarà el protocol de la Universitat quan l'estudiant en sigui la persona agressora. Si l'estudiant és la persona afectada i no existeix a l'empresa, administració o entitat un procediment específic, s'aplicarà aquest protocol; si el lloc de pràctiques té un procediment establert, l'haurà de posar en marxa i garantir en tot moment la intervenció i l'acompanyament de l'estudiant per part de la Universitat.

4. Òrgans responsables de garantir el protocol

4.1. Òrgans d'àmbit general

Pel que fa a la implantació d'aquest protocol, les obligacions entre els òrgans distribueixen entre els òrgans de TecnoCampus de la manera següent:

- El director o directora general és l'òrgan competent per incoar i resoldre els procediments que corresponguin a fi d'investigar i de depurar possibles responsabilitats disciplinàries, quan concorrin indicis de conductes 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 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

4.2.1. La Unitat d'Igualtat i Diversitat està formada per:

- Director/a de la Unitat
- Referent d'Igualtat
- Tècnic/a d'Igualtat

I és l'òrgan encarregat de:

- a) Gestionar la recepció de les denúncies.
- b) Assessorar, informar i entrevistar la persona o persones denunciants.
- c) Emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats
- d) Col·laborar en la implantació de les mesures preventives previstes en aquest protocol.
- e) Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.

4.2.2. La Comissió Tècnica en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere (en endavant Comissió Tècnica per a la Igualtat) està formada per les següents persones, totes elles expertes en matèria d'assetjament i coneixedores del funcionament d'aquest protocol:

- Director/a de la Unitat d'Igualtat
- El/La cap del Gabinet Jurídic, o la persona que delegui.
- El Director/a de l'Àrea de Gestió de Persones
- Un psicòleg o psicòloga nomenat/da per la Direcció General.

I és l'òrgan encarregat de:

- a) Instruir un expedient informatiu dins d'un procediment d'actuació davant actuacions de violència masclista i LGTBIfòbia *[caldrà actualitzar amb el nom del protocol]*
- b) Investigar tots els casos en què hi hagi indicis de conducta violenta o d'assetjament
- c) Fer el seguiment a curt termini de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat

4.2.3. El director o directora de l'Àrea de Gestió de Persones, així com les unitats de coordinació acadèmica i de gestió, han de procedir d'acord amb la resolució que dicti la direcció general, a partir de les conclusions i les recomanacions fetes per la Unitat d'Igualtat i Diversitat, i ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores un cop finalitzada la intervenció.

4.2.4. L'Àrea de Gestió de Persones i el Servei de Qualitat, Aprenentatge i Innovació (SQAI) conjuntament amb la Unitat d'Igualtat i Diversitat, han d'adoptar les mesures escaients per implantar programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament d'origen masclista dins dels plans de formació per al PTGAS i el PDI. També s'ha de contemplar aquesta formació pels/les estudiants.

La resta d'òrgans, càrrecs i comandaments de la Universitat han de:

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

5. Principis i garanties d'actuació

5.1. Respecte i protecció. S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i les diligències han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades. Totes les persones que participen en aquest protocol han de ser informades del seu contingut.

5.2. Confidencialitat. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. En conseqüència, es garantirà la confidencialitat de les denúncies. A tal efecte, les parts implicades estan obligades a subscriure el document de confidencialitat (*S'adjunta el model corresponent a l'Annex 3*). Està prohibit difondre els documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentada.

Només les parts implicades en els fets, en la seva condició d'interessades, tindran accés als documents que formin part d'un expedient. Excepcionalment, es podrà proporcionar informació a les autoritats judicials corresponents, quan així ho sol·licitin en el marc de les diligències que s'estiguessin tramitant pels mateixos fets.

Totes les persones que participin en qualsevol de les actuacions previstes en els procediments establerts en aquest protocol, ja sigui com a parts implicades, com a membres de la Unitat d'Igualtat i Diversitat o en qualsevol altra condició, tenen l'obligació de no revelar les informacions que coneguin a conseqüència d'aquestes.

5.3. Diligència i celeritat. El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb la major celeritat possible i amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les persones afectades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i

sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. La informació obtinguda en el procediment previst en aquest protocol s'ha d'incorporar, en el seu cas, a la instrucció de l'expedient administratiu incoat per l'autoritat corresponent.

En tot cas, el termini per resoldre les actuacions previstes en aquest protocol no pot excedir els tres mesos, a comptar des de l'inici de les actuacions en els termes que estableix l'apartat 6.1, exceptuant els casos en què, per la seva especial complexitat, requereixin més temps.

5.4. Audiència, imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa a totes les persones que hi estiguin implicades, que podran ser acompanyades per una persona de la seva elecció, incloent representants sindicals o assessors legals, si així ho sol·liciten.

El/la denunciante ha d'actuar d'acord amb les exigències de la bona fe. En cas d'actuació de mala fe s'aplicaran les sancions corresponents que comportaran, en el seu cas, les conseqüències disciplinàries corresponents.

5.5. Protecció de la dignitat de les persones afectades. TecnoCampus ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, incloses les persones suposadament assetjades o assetjadores, donant-los suport a les diferents fases del procediment.

5.6. Protecció davant de possibles represàlies. Queda garantida l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol, excepte en els casos en què actuessin de mala fe, en què es podran derivar responsabilitats disciplinàries.

5.7. No duplicitat de les actuacions. La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit de TecnoCampus és totalment independent de les accions legals que la persona afectada vulgui emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial.

Quan pels mateixos fets s'estigui tramitant un procediment penal, el director o directora general acordarà la suspensió de la tramitació de l'expedient, ja sigui disciplinari o informatiu, en espera que recaigui una resolució judicial que posi fi al procediment penal. Els fets declarats provats en via penal són vinculants per resoldre l'expedient per via administrativa.

Igualment, s'acordarà la suspensió de les actuacions del procediment establert a l'apartat 6 d'aquest protocol quan, arran dels mateixos fets, s'estigui tramitant un altre procediment administratiu i aquest encara no hagi estat resolt.

5.8. Imparcialitat dels òrgans responsables de garantir el protocol. Els membres dels òrgans responsables de garantir el protocol s'han d'abstenir d'intervenir en cas d'incompatibilitat o de conflicte d'interessos. En cas de que la persona incursa en aquestes circumstàncies no s'abstingui, es podrà promoure la seva recusació en qualsevol moment de les actuacions del protocol.

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 i Diversitat.

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. Procediment d'actuació davant de conductes violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

Dies inhàbils

Als efectes d'aquest protocol, es consideraran inhàbils els períodes festius acordats en el calendari laboral de TecnoCampus.

6.1. Fases del procediment

6.1.1. Primera fase: inici del procediment

Aquest procediment s'inicia d'ofici:

- Per denúncia de la persona afectada, o de qualsevol membre de la comunitat TecnoCampus o de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta.
- Per iniciativa pròpia del director o directora general.
- Per petició raonada d'altres òrgans.

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, adreçada a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

- Verbalment, la queixa o denúncia s'ha de formular davant la Unitat d'Igualtat i Diversitat. L'agent d'igualtat recollirà la informació aportada.
- Per escrit, la denúncia s'adreçarà a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

En cas que qualsevol altre òrgan, servei o unitat acadèmica o d'administració i gestió rebi una comunicació o denúncia que pogués ser objecte d'aplicació d'aquest protocol, la derivarà d'immediat a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

La denúncia ha d'incloure com a mínim: la identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (DNI/NIE/passaport); la identificació del/la autor/a o autors/es de la conducta, amb nom, cognoms i càrrec; 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.

Tant si la denúncia és verbal com escrita, els fets s'han d'ordenar en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i els testimonis.

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

En el termini màxim de cinc dies hàbils des que la queixa o denúncia tingui entrada a la Unitat d'Igualtat i Diversitat, la persona referent de la Unitat d'Igualtat i Diversitat 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.

Amb posterioritat, la persona referent de la Unitat d'Igualtat i Diversitat s'entrevistarà amb la persona denunciada en un espai adequat per informar-la i contrastar els fets.

En un termini màxim de cinc dies hàbils des que tinguin lloc les entrevistes, la persona referent de la Unitat d'Igualtat i Diversitat emetrà un informe tècnic preliminar d'avaluació de la naturalesa i l'àmbit de les conductes denunciades que elevarà al Director/a de la Unitat d'Igualtat i Diversitat per la seva valoració.

Si s'evidencia que no hi ha indicis de conductes de violència masclista i/o conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere o bé, la conducta denunciada no s'emmarca dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, el/la Directora de la Unitat d'Igualtat i Diversitat ordenarà l'arxivament de la denúncia i la finalització de les actuacions del protocol.

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, el/la Director/a de la Unitat d'Igualtat i

Diversitat elevarà l'informe tècnic al Director o Directora General per a què convoqui a la Comissió Tècnica d'Igualtat per investigar els fets.

En qualsevol dels dos casos, aquesta actuació es durà a terme **en un màxim de set dies hàbils**.

El Director/a de la Unitat d'Igualtat i Diversitat informarà a les persones implicades de l'arxivament de la denúncia o bé de la continuació del procediment, que comporta l'activació de la Comissió Tècnica d'Igualtat, i de totes les possibilitats que a partir d'aquell moment es poden obrir i que són les següents:

- Possible obertura d'un **expedient informatiu** en el cas que els indicis aconsellin una investigació més detallada, per tal d'ampliar i comprovar els fets ocorreguts i de conèixer millor les circumstàncies concretes del cas. En funció de les conclusions de la instrucció, s'acordarà l'actuació corresponent.
- Possible incoació d'un **expedient disciplinari** per part del director o directora general, si els fets evidencien indicis suficients de possibles responsabilitats disciplinàries.

Quan sigui el cas i hi hagi raons d'urgència que ho aconsellin, en la resolució d'incoació de l'expedient (disciplinari o informatiu), el director o directora general 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 autors, així com l'acompanyament de la persona o persones afectades.

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 s'adoptin no prejudgen en cap moment el resultat final d'aquest procediment.

No es poden adoptar mesures provisionals que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació als interessats o que impliquin una vulneració dels seus drets.

Es pot acordar l'aixecament o la modificació de les mesures cautelars durant la tramitació de l'expedient, en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no es van tenir en compte en el moment d'adoptar-les.

En tot cas, aquestes mesures s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posi fi al procediment.

6.2. Segona fase: instrucció de l'expedient

6.2.1. Expedient disciplinari

Quan el director o directora general opti per obrir un expedient disciplinari, en la mateixa resolució d'incoació s'identificarà com a òrgan instructor de l'expedient a la Comissió Tècnica d'Igualtat.

El director o directora general resoldrà, conjuntament amb la Comissió Tècnica d'Igualtat, i en un termini màxim de set dies, si incoa un expedient disciplinari. En aquest punt, l'expedient passa a ser competència de l'Àrea de Gestió de Persones que continuarà l'expedient fins a la seva finalització.

La tramitació del procediment es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que siguin d'aplicació. En aquest cas, finalitzarà l'aplicació d'aquest protocol llevat de l'aplicació de les accions preventives que calgui, en compliment de la normativa vigent per part de la Unitat d'Igualtat i Diversitat. Comissió Tècnica d'Igualtat

Paral·lelament, la Comissió Tècnica d'Igualtat informará a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

6.2.2. Expedient informatiu

Quan el director o directora general 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 d'Igualtat.

La Comissió Tècnica d'Igualtat es reunirà en el termini màxim de set 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 Unitat d'Igualtat i Diversitat. Podrà comptar amb la col·laboració d'assessors interns i/o externs.

Sens perjudici dels drets de les persones interessades a proposar aquelles actuacions que considerin adients, el membre designat per la Comissió Tècnica d'Igualtat per dirigir les actuacions acordarà 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, o d'assetjament que hagi motivat l'aplicació d'aquest protocol. Les convocarà en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves i/o indicis en què es fonamentin.

Un cop hagin declarat, podrà acordar la pràctica d'aquelles altres proves que consideri pertinents, ja siguin testificals o documentals, per contrastar els indicis i aclarir els fets.

Així mateix, procedirà a buscar tota aquella informació que permeti verificar els indicis a partir de fets observables i no d'opinions que puguin aportar les altres persones implicades, testimonis o responsables de la unitat o unitats involucrades, a més de la que puguin aportar en tot moment la persona o persones implicades en els fets.

Tots els membres de la comunitat universitària estan obligats a col·laborar amb l'òrgan instructor i a donar-li tota la informació que els demani durant el procés d'investigació.

A títol enunciatiu, els actes d'instrucció poden consistir en:

- La realització d'entrevistes personals estructurades per contrastar informació relativa a aspectes d'execució de la tasca (definició de funcions, realització efectiva d'aquestes funcions, excés o defecte de tasques, coneixement dels empleats de les seves funcions, entrenament o capacitat dels empleats per desenvolupar-les) i del conflicte (possibilitat de verificar l'existència de conductes, versions, explicacions i valoració de les conductes per altres persones, víctimes de les conductes, altres conflictes presents o anteriors).
- La realització d'entrevistes a caps directes, companys/es propers/es i subordinats/des de la persona o persones afectades, de la persona o persones presumptament autores de la conducta, empleats d'altres unitats o seccions i persones proposades per la persona o persones afectades i per la persona o persones presumptament autores de la conducta.
- La informació comunicada serà utilitzada per fer la valoració final del cas. Per aquest motiu, s'informarà a l'inici de cadascuna de les entrevistes de l'ús que es pot fer de les dades aportades.
- Si és necessari, podran participar en el procés diferents pèrits externs. Podrà actuar com a pèrit un especialista en l'àmbit de la violència masclista o de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, un psicòleg o psicòloga expert en el tractament d'aquestes situacions, o altres especialistes en la naturalesa de l'àmbit de la conducta o conductes denunciades, que determinarà l'origen del conflicte i valorarà els possibles efectes psicològics. Amb aquesta finalitat, confirmarà les dades obtingudes de la persona afectada, mitjançant una entrevista estructurada i altres instruments que l'especialista consideri necessaris.
- Els pèrits externs aportaran informes d'aproximació, amb caràcter confidencial, que trametran a l'òrgan instructor, per a la seva custòdia.

La Comissió Tècnica per a la Igualtat impulsarà la fase d'instrucció de l'expedient per tal que aquest es desenvolupi amb la màxima diligència i celeritat possible, en funció de les característiques dels fets i tenint en compte que el termini per resoldre l'expedient i notificar-lo a les parts implicades no pot excedir els dos mesos.

Un cop conculsos els actes d'instrucció, la Comissió Tècnica per a la Igualtat elevarà al director o directora general un informe de conclusions que ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

- Identificació de la persona que ha dirigit les actuacions i de les parts implicades.
- Antecedents: denúncia 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.

6.3. Tercera fase: Resolució de l'expedient

Director o directora general, en vista de l'informe de conclusions de la Comissió Tècnica per a la Igualtat, dictarà una resolució, que ha de ser motivada i n'informarà a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

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

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

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

En el cas que la resolució consisteixi en l'arxivament de l'expedient informatiu, el Director/a General n'informarà a les persones implicades.

En el cas de què la resolució consisteixi en la incoació d'un expedient disciplinari, aquest passà a ser competència de l'Àrea de Gestió de Persones.

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

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

7. Seguiment i control de l'evolució del cas

La Unitat d'Igualtat i Diversitat farà un seguiment de l'evolució del cas des de la denúncia fins a la resolució definitiva i facilitarà, si escau, suport i rehabilitació personalitzats als afectats. Igualment intentarà evitar possibles situacions d'hostilitat a l'entorn laboral, especialment en els casos de reincorporació relacionats amb aquestes circumstàncies.

La Unitat d'Igualtat i Diversitat farà un seguiment de l'evolució del cas una vegada finalitzat el procediment, i amb aquesta finalitat verificarà l'absència de la conducta que va motivar la incoació de l'expedient, ja sigui informatiu o disciplinari, i avaluarà la idoneïtat de les mesures adoptades, si escau. Així mateix, com a mínim durant el primer any, s'entrevistarà amb les persones implicades en els fets cada tres mesos, a partir de la data de resolució del director o directora general de finalització de l'expedient.

La Unitat d'Igualtat i Diversitat revisarà amb una periodicitat anual tots els expedients tramitats amb motiu de les conductes relacionades en aquest protocol, per fer-ne un seguiment adequat i, si escau, proposar l'adopció de mesures preventives i correctores adients.

8. Mesures de prevenció

Tecnocampus impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant la violència masclista, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, amb l'objectiu d'eradicar per complet aquest tipus de conductes i contribuir a sensibilitzar els diferents col·lectius. Aquestes mesures es desenvoluparan dins del Pla d'Igualtat de Tecnocampus i seran promogudes per la Comissió d'Igualtat, amb la col·laboració de la resta d'unitats i serveis de la universitat. Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

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

- a) Pàgina web de Tecnocampus.
- c) Intranet i llistes de correu electrònic.
- d) Butlletí intern de notícies de Tecnocampus.
- e) Manuals d'acollida i Guia per al PAS i el PDI.
- f) Guia de l'estudiant.
- g) Seccions sindicals.

8.2. Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tant per al PDI com per al PAS) i acadèmiques (per a l'alumnat).

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

- Elaborar documents divulgatius sobre el compromís de la Universitat per aconseguir un campus lliure d'aquestes conductes, el Codi de Conducta, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment del Protocol.
- Organitzar jornades i campanyes anuals.

8.4. Implantar programes formatius de caràcter obligatori específics dins dels plans de formació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària.

a) Elaborar un programa de cursos i de seminaris específics per als diferents col·lectius de la comunitat universitària amb continguts relatius a la igualtat de dones i homes, la diversitat sexual i la no discriminació.

b) Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere per a totes les persones que realitzen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, tant si són PDI com PAS, així com per als integrants del Consell d'Estudiants i les associacions d'estudiants de TecnoCampus.

c) Proporcionar eines específiques sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a totes les persones que s'incorporin a TecnoCampus, tant en el col·lectiu del PAS com del PDI, així com incloure contingut específic en aquesta matèria en el Curs d'Introducció a la Universitat.

d) Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a tots els i les representants dels empleats.

8.5. Implantar un programa formatiu específic per als integrants de l'Estructura per la Igualtat amb continguts de gènere, igualtat d'oportunitats entre dones i homes, diversitat sexual i no discriminació per raó de sexe, opció sexual i identitat o expressió de gènere.

8.6. Elaborar estudis que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la Universitat i les característiques que presenta, així com buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut i benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització.

8.7. Elaborar i publicar informes sobre el nombre d'intervencions i de conseqüències d'aquestes. Concretament, es crearà una base de dades interna en què es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.

9. Mesures de suport a les persones que es trobin en una situació de violència sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

9.1. La Unitat d'Igualtat i Diversitat és la unitat responsable dins del TecnoCampus de proporcionar a les persones afectades accés a diferents serveis d'acompanyament, incloent l'acompanyament psicològic. Aquests serveis s'oferiran al conjunt de la comunitat universitària,

al marge que s'hagi produït o no denúncia i que s'hagi activat o no el procediment previst en l'apartat 6 d'aquest protocol.

9.2. La Unitat d'Igualtat i Diversitat oferirà informació sobre els recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona ofesa, agredida o assetjada.

9.3. Així mateix, la Unitat d'Igualtat i Diversitat 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.