

## **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

### **1.- Objecte**

El protocol per a la prevenció i la solució de conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia té com a finalitat establir els criteris essencials, de caràcter mínim, per gestionar les conductes percebudes com discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere dins l'àmbit de la comunitat docent de l'Escola Superior d'infermeria del Mar (ESIMar).

Els objectius específics són:

- a) Prevenir l'aparició 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 entre els membres de la comunitat universitària.
- b) Establir unes pautes d'actuació per detectar conductes com les descrites en l'apartat 2; investigar-les i, si s'escau, iniciar les actuacions administratives necessàries per tractar-les o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.

### **2.- Definicions**

**2.-1.** Partint de la definició de les conductes de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar 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'amenaques, 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.

**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 eradicar 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.- Àmbit d'aplicació

**3.-1.** Àmbit d'aplicació objectiu: qualsevol de les conductes relacionades en l'apartat 2 que es produeixin per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, Whatsapps, etc.).

**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 docent de l'ESIMar 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 l'ESIMar.

**3.-3.** Àmbit d'aplicació territorial: La conducta s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis de l'ESIMar, 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 l'ESIMar o quan aquesta conducta estigui vinculada amb una relació derivada de l'activitat laboral i/o educativa.

**3-4.** El personal i els estudiants de l'ESIMar 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 convenientes.

#### **4- Òrgans responsables de garantir el protocol**

##### **4-1. 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 l'ESIMar, 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 de l'ESIMar serà informada de les actuacions de seguiment i de control dels expedients que es tramitin en relació amb aquestes conductes.

##### **4-2. Àmbit específic**

- La/el 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.
- 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 què hi hagi indicis de conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament. Així mateix, ha d'informar als òrgans pertinents del PSMAR quan els col·lectius implicats siguin PDI i PAS. També ha de fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Els diferents òrgans de gestió i comissions de l'ESIMar 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 i del 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 s'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.

#### **4-3. Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia**

**4-3.1.** La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia. Estarà formada per:

- La Directora o el Director.
- La Referent d'Igualtat de l'ESIMar o el Referent d'Igualtat de l'ESIMar.
- L'Agent d'Igualtat del PSMAR
- Dos representants del PDI
- Una/un representant del PAS

**4-3.2.** La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia haurà d'incorporar una persona especialitzada en la prevenció i el tractament de les situacions de violència del PSMAR.

Es proposaran també suplents simultàniament a la designació dels titulars. Seran nomenats per la directora / pel director.

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.

#### **5- 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**

##### **5-1. Fases 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.

#### **5-.2. Primera fase: inici de les actuacions**

##### **5-.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 l'ESIMar o de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'aquesta conducta.

5-.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 Comissió de Polítiques d'igualtat. La referent d'igualtat d'aquesta unitat 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); la identificació de l'autor o autors de la conducta, amb nom, cognoms i càrrec; i una exposició detallada de la situació per la qual passa la persona o persones afectades i les accions concretes de la qual és objecte, així com les proves de què disposin, si és el cas, les persones que hi estan implicades; la data de l'escrit, i la signatura. Els fets s'han d'ordenar en un relat amb dates i llocs ben fixats, deixant clar el contingut ofensiu i els testimonis.

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

**5-.2.3.** En el termini màxim de cinc dies hàbils des que la denúncia tingui entrada a la Comissió la/el 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.

**5-2.4.** 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 denunciada de la manca de viabilitat de la denúncia. No obstant, se la informarà dels serveis d'assessorament i d'acompanyament dels què disposi l'ESIMar o el PSMAR.

- Si els fets evidencien indicis d'una conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament prevista a l'apartat 2 d'aquest protocol i implica a membre del PDI i/o PAS seran derivats a l'Agent d'Igualtat del PSMAR per a que doni curs a les actuacions previstes en els protocols i normatives del PSMAR. L'Agent d'Igualtat del PSMAR mantindrà informada a la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia de l'evolució del cas i les actuacions.

- 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 denunciada de la possible derivació del conflicte a un mediador o mediadora 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'un mediador que exerceix la seva funció amb imparcialitat i neutralitat, tot garantint la igualtat entre les parts, i que permeti aconseguir solucions creatives i segures, basades en la mútua acceptació de les parts.

- 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 denunciada 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 denunciada de la possible incoació d'un expedient disciplinari per part de la direcció en virtut de la potestat disciplinària que aquesta té atribuïda.

**5-2.5.** 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.

**5-2.6.** Si, d'acord amb l'informe tècnic, la conducta es pot reconduir mitjançant mediació, la Referent d'Igualtat contactarà amb la persona denunciada. 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 Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia, juntament amb l'acceptació de les parts implicades.

En cas d'acceptar aquesta recomanació, en un termini màxim de deu dies hàbils, la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia 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 mediodora, oferint-li el suport tècnic i administratiu que pugui necessitar per al correcte desenvolupament dels seus treballs. El mediador o mediodora 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.

**5-.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.

**5-.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 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.

### **5.3. Segona fase: instrucció de l'expedient**

#### **5-3.1. 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'ESIMar 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 de Polítiques d'Igualtat de Gènere.

#### **5-3.2. Expedient informatiu**

**5-3.2.1.** 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 Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia.

**5-3.2.2.** La Comissió es reunirà en el termini màxim de cinc dies hàbils des que li sigui notificada la incoació de l'expedient i designarà entre els seus membres una persona que s'encarregarà de dirigir les actuacions que s'han de fer durant la investigació, informant a la Comissió en els termes que aquesta estableixi. Podrà comptar amb la col·laboració d'assessors interns i/o externs.

**5-3.2.3.** Sens perjudici dels drets de les persones interessades a proposar aquelles actuacions que considerin adients, el membre designat per la Comissió per dirigir les actuacions acordarà d'ofici els actes d'instrucció que consideri necessaris per tal de conèixer les circumstàncies del cas concret i fer les comprovacions i les indagacions oportunes.

Com a primera diligència, citarà a declarar la persona o persones afectades i la persona o persones presumptament autores de la conducta violenta, discriminatòria o d'assetjament que hagi motivat l'aplicació d'aquest protocol. Les convocarà en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves i/o indicis en què es fonamentin.

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



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

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

**5-3.2.4.** A títol enunciatiu, els actes d'instrucció poden consistir en:

-La realització d'entrevistes personals estructurades per contrastar informació relativa a aspectes d'execució de la tasca (definició de funcions, realització efectiva d'aquestes funcions, excés o defecte de tasques, coneixement dels empleats de les seves funcions, entrenament o capacitat dels empleats per desenvolupar-les) i del conflicte (possibilitat de verificar l'existència de conductes, versions, explicacions i valoració de les conductes per altres persones, víctimes de les conductes, altres conflictes presents o anteriors).

-La realització d'entrevistes a caps directes, companys propers i subordinats de la persona o persones afectades, de la persona o persones presumptament autores de la conducta, empleats d'altres unitats o seccions i persones proposades per la persona o persones afectades i per la persona o persones presumptament autores de la conducta.

La informació comunicada serà utilitzada per fer la valoració final del cas. Per aquest motiu, s'informarà a l'inici de cadascuna de les entrevistes de l'ús que es pot fer de les dades aportades.

-Si és necessari, podran participar en el procés diferents pèrits externs. Podrà actuar com a pèrit un 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.

**5-3.2.5.** La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia 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.

**5-3.2.6.** Un cop conclusos els actes d'instrucció, la Comissió elevarà al rector o rectora un informe de conclusions que ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

- Relació nominal de les persones integrants de la Comissió que emeten l'informe, i la identificació de la persona que ha dirigit les actuacions i de les parts implicades.

- Antecedents: denúncia, si n'hi ha, i circumstàncies concurrents.

- Actes d'instrucció: testimonis, proves i informes obtinguts en el marc de la instrucció de l'expedient.

- Conclusions i mesures que es proposen, en coordinació amb les unitats i les entitats implicades en la gestió i el tractament de les víctimes.

#### **5-4. Tercera fase: resolució de l'expedient**

**5-4.1.** La directora o director, en vista de l'informe de conclusions de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia, dictarà una resolució, que ha de ser motivada.

**5-4.2.** El termini per resoldre i notificar el procediment informatiu no pot excedir de dos mesos des de la data d'incoació de l'expedient.

**5-4.3.** La decisió ha de consistir necessàriament en algun dels pronunciaments següents:

a) Quan el presumpte autor de la conducta pertanyi al col·lectiu del personal d'administració i serveis, 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 conclogui l'existència d'una conducta inadequada i susceptible de ser sancionada disciplinàriament.

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

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

- Comunicació dels fets al centre PSMAR o a l'empresa externa de la qual depèn o a la institució corresponent, per tal que adopti les mesures corresponents dins el seu àmbit d'organització.

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

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

## 6-. Seguiment i control de l'evolució del cas

**6-.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 escau, suport i rehabilitació personalitzats als afectats. 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.

## 7-. Principis i garanties d'actuació

**7-.1.** Respecte i protecció. S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i les diligències han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades. Totes les persones que participen en aquest protocol han de ser informades del seu contingut i, en qualsevol cas, la víctima ha de donar-hi el seu consentiment en relació amb la seva aplicació.

**7-.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. Es garantirà la confidencialitat de les denúncies. **Està prohibit difondre els documents relacionats amb qualsevol consulta o denúncia presentada.**

Només les parts implicades en els fets, en la seva condició d'interessades, tindran accés als documents que formin part d'un expedient. Excepcionalment, es podrà proporcionar informació a les autoritats judicials corresponents, quan així ho sol·licitin en el marc de les diligències que s'estiguessin tramitant pels mateixos fets. En el cas de les diligències policials, només es podrà facilitar la informació requerida quan es facin en l'exercici de les funcions com a policia judicial.

Totes les persones que participin en qualsevol de les actuacions previstes en el procediment establert a l'apartat 5 d'aquest protocol, ja sigui com a parts implicades, com a membres de la Comissió o en qualsevol altra condició, tenen l'obligació de no revelar les informacions que coneguin a conseqüència d'aquestes. El denunciant ha d'actuar d'acord amb les exigències de la bona fe.

**7-.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 5.2.1, exceptuant els casos en què, per la seva especial complexitat, requereixin més temps.

**7-4.** 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.

**7-5.** Protecció de la dignitat de les persones afectades. L'ESIMar 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.

**7-6.** 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.

**7-7.** No duplicitat de les actuacions. La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit de l'ESIMar 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, la directora o director 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 5 d'aquest protocol quan, arran dels mateixos fets, s'estigui tramitant un altre procediment administratiu i aquest encara no hagi estat resolt.

## **8- Mesures de prevenció**

L'ESIMar 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 de l'entorn universitari i contribuir a sensibilitzar la comunitat universitària. Aquestes mesures es desenvoluparan dins del Pla d'Igualtat de l'ESIMar i seran promogudes per la Comissió de Polítiques d'Igualtat, amb la col·laboració de tota la comunitat docent i acadèmica de l'ESIMar.

Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

- 8-1. Desenvolupar un pla de comunicació d'aquest protocol
  - 8-2. Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals i acadèmiques
  - 8-3. Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades a tota la comunitat de l'ESIMar
  - 8-4. Implantar programes formatius específics dins dels plans de formació dels diferents col·lectius de l'ESIMar.
  - 8-5. Implantar un programa formatiu específic per als integrants de la Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia.
  - 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 l'ESIMar
  - 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 recullen, 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 Comissió de Polítiques 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.
  - 9-2. 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.