

Protocol de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat a la Universitat de Girona

Preàmbul

La violència i l'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat són pràctiques que atempten contra la dignitat i la integritat de les persones. Davant d'aquests fenòmens és necessari el compromís actiu de totes les persones i institucions. Aquest compromís s'ha d'orientar a l'establiment de mesures d'informació, prevenció i actuació que ens permetin avançar cap a l'erradicació d'aquests fenòmens, la denúncia quan es produeixin, i l'acompanyament i la protecció de les víctimes.

Aquesta línia d'actuació és la que prescriu el marc legal espanyol que, a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que les Administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir aquestes situacions i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que les hagin patit (article 48.1 i disposició final sisena de la llei orgànica esmentada).

Segueix aquests mateixos plantejaments la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, que estableix que «les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe».

Aquests mateixos principis i plantejaments guien la Universitat de Girona, que al preàmbul dels seus Estatuts manifesta el seu «compromís actiu en la lluita contra la discriminació per raó de gènere, en l'assoliment de més alts nivells d'igualtat efectiva, respecte i dignitat per a les dones». Aquest compromís també

es fa explícit a l'article 3 dels Estatuts, on es declara que «la Universitat de Girona s'inspira en els principis bàsics de llibertat, justícia, solidaritat i cultura de la pau, es compromet en la promoció de l'educació en valors, de la igualtat d'oportunitats i en la lluita contra la discriminació per raons de gènere, classe, ètnia, religió o qualsevol altre caràcter distintiu de les persones i els col·lectius».

Més enllà de la lluita contra tota forma de discriminació, a la disposició addicional tercera dels Estatuts de la Universitat de Girona s'hi diu que la Universitat «promourà les accions necessàries per difondre el dret de totes les persones de la comunitat universitària a ser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i adoptarà a aquest efecte els mitjans encaminats a evitar i a erradicar aquest tipus de conductes».

1. Objectiu del protocol

Aquest protocol té un doble objectiu:

1. Prevenir la violència i l'assetjament per raó de sexe, gènere i sexualitat entre els membres de la comunitat universitària.
2. Establir un procediment d'actuació per detectar les situacions de violència i assetjament, investigar-les, proposar actuacions (tant les orientades a l'atenció a les víctimes, com a les persones presumptament assetjadores, com a l'entorn) i, si escau, proposar l'obertura de procediments disciplinaris.

2. Principis d'actuació

Els principis que orienten aquest protocol són:

- a) El compromís de la Universitat de prevenir i no tolerar cap forma de violència ni assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat.
- b) El deure de la Universitat d'oferir instrucció a tot el personal sobre el seu deure de respectar la igualtat de tracte entre dones i homes i el seu dret a la intimitat i a la dignitat.

- c) El compromís en la identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una denúncia.
- d) L'obligatorietat de totes les estructures i membres de la comunitat universitària de prestar col·laboració als òrgans encarregats de desenvolupar el procediment d'intervenció.
- e) El deure de garantir un tractament reservat de les denúncies per motiu de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat.
- f) La responsabilitat de la Universitat en la protecció de la persona agredida o assetjada i de les persones que puguin intervenir en el procediment, mitjançant l'establiment de mesures cautelars des de l'inici del procediment i la garantia de la indemnitat davant situacions de represàlies.
- g) El respecte al principi bàsic de la presumpció d'innocència, sens perjudici de la garantia del principi d'inversió de la càrrega de la prova, en els termes garantits a l'article 32.2.e) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan qui al·legui assetjament d'aquest tipus aporti indicis fonamentats.
- h) La compatibilitat entre aquest protocol i el fet que les persones implicades puguin activar les accions legals que considerin oportunes.

3. Àmbit d'aplicació

3.1. Conductes sobre les quals s'aplicarà aquest protocol

L'objecte d'aquest protocol són la violència i les conductes d'assetjament per raó de sexe, gènere i sexualitat. Definim aquestes conductes com:

- **Violència masclista:** violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimi-

dacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament físic, verbal o no verbal orientat a l'obtenció de favors de naturalesa sexual per a un mateix o per a una tercera persona, que no són desitjats per la persona que els rep i que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta persona, particularment quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu per a la persona afectada.
- **Assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona (incloses l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia) que no sigui desitjat per la persona que el rep i 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.

Poden ser constitutius d'aquestes formes d'assetjament, per exemple, els següents comportaments: les conductes discriminatòries; el menysteniment de les capacitats, les habilitats o el potencial d'una persona o de la feina que fa; ignorar o no prendre's seriosament les aportacions, comentaris o accions d'algú; el menysteniment de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han assumit persones de l'altre sexe; les bromes de caràcter sexista o el fet d'adreçar-se a algú de manera ofensiva o agressiva; els discursos misògins, masclistes o LGTBI-fòbics a classe.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. Normalment el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és forçar o induir la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o als drets i els beneficis que li corresponen (per exemple, la reducció de jornada per atenció als fills).

És important tenir present que les conductes a les quals fem referència són conductes que poden «tenir el propòsit o produir l'efecte», és a dir, que per

identificar una conducta com a generadora d'assetjament no és necessari que hi hagi el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu; és suficient que la conducta generi algun d'aquests efectes. Quan una determinada conducta produeixi algun d'aquests efectes, podrem identificar la situació que es generi com una situació d'assetjament, encara que el propòsit no sigui aquest.

Finalment, també és important tenir present el factor d'insistència o repetició per generar por, inseguretat o intimidació, que en alguns casos serà determinant a l'hora d'establir que s'ha produït una conducta d'assetjament, però en altres casos es podrà considerar que l'assetjament es produeix tant si la conducta que es denuncia és reiterada com si no. En aquest segon cas, el factor d'insistència o repetició pot constituir un agreujant.

3.2. Persones a les quals es pot aplicar aquest protocol

Les persones a les quals s'aplica aquest protocol són:

- a) Personal docent i investigador.
- b) Personal d'administració i serveis.
- c) Becaris i becàries, personal en formació i personal contractat en projectes de recerca vinculats a la Universitat.
- d) Estudiantat.
- e) Qualsevol persona que presti els seus serveis a la Universitat, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la relació . S'aplicarà, doncs, a les persones que, sota dependència laboral d'un tercer, prestin els seus serveis a la Universitat, com és el cas del personal afecte a contractes o subcontractes o dels llocs a disposició de les ETT.

En els casos de persones no relacionades contractualment o que siguin convidades a participar en algun acte de la Universitat, s'activarà igualment el protocol als efectes relacionats amb la protecció de la víctima.

3.3. Àmbit temporal d'aplicació del protocol

El protocol s'aplicarà sempre que la o les presumptes víctimes o les persones agressores siguin membres de la comunitat universitària o del personal inclòs en l'apartat 3.2.

Aquest protocol serà igualment aplicable sempre que els fets denunciats s'hagin produït mentre alguna d'aquestes persones estigui vinculada a la UdG, que la persona presumpta agressora continuï formant part de la comunitat universitària i que el delictes o la falta denunciada no hagi prescrit, en aplicació de la normativa corresponent.

3.4. Àmbit territorial d'aplicació del protocol

La conducta en qüestió s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de la Universitat, és a dir:

- Dins de qualsevol espai dels campus o de les instal·lacions universitàries.
- Fora de les instal·lacions universitàries, sempre que els fets tinguin lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per la UdG, atesa la interacció quotidiana que puguin tenir les persones implicades amb motiu de l'activitat acadèmica.
- Fora de les instal·lacions universitàries, si els fets denunciats estan relacionats amb els desplaçaments (d'accés o sortida) de la Universitat o amb l'activitat acadèmica o laboral universitària.

La UdG informará, a través dels convenis que estableixi amb les empreses i les entitats externes col·laboradores o contractistes, de l'existència d'aquest protocol, i així mateix hi consensuarà com s'aplicarà i quines persones seran les encarregades d'aplicar-lo en cada cas. Quan es produeixi un conflicte fora de les instal·lacions universitàries entre membres de la comunitat universitària i personal d'empreses contractistes d'obres o serveis, s'establirà una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment d'actuació i executi les mesures correctores que consideri adients.

4. Mesures de prevenció

Com a primera actuació per a la prevenció i la intervenció davant situacions de violència i d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat, des de la UdG es vetllarà per la promoció i l'impuls de les mesures que es recullen a continuació. Inclouen actuacions d'informació, formació específica amb perspectiva de gènere, sensibilització, etc. Aquestes mesures són de dos tipus:

4.1. Mesures d'informació i sensibilització

Aquestes mesures aniran orientades a mostrar el compromís institucional i de la comunitat universitària. Cal destacar-ne:

- a) Disseny d'un pla de comunicació: Actualització de la pàgina web per a la sensibilització contra la violència de gènere, difusió per correu electrònic, avisos als campus virtuals respectius i inclusió d'informació sobre el protocol a la «Guia de l'alumnat», així com a la carpeta de l'estudiant, entre altres accions.
- b) Programes de formació:
 1. Destinat al PDI:
 - Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere.
 - Instaurar aquesta formació inicial per al nou professorat.
 2. Destinat al PAS:
 - Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere.
 - Instaurar la formació i realitzar-la per facultats i/o serveis.
 3. Destinat als estudiants:
 - Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere dins dels cursos que realitzen conjuntament l'Oficina de Cooperació i la Unitat d'Igualtat de Gènere de la UdG.
 - Generació de documentació que doni pautes d'actuació (preventives o no) davant de certes situacions (pràcticum, estades a l'estranger, etc.).
- c) Difusió del protocol entre oficines, serveis i unitats de la UdG, amb instruccions perquè es faci arribar a tota la comunitat universitària.

- d) Difusió del protocol entre les empreses i entitats col·laboradores de la Universitat.

4.2. Mesures per a la identificació de les situacions d'assetjament

Es tracta de mesures destinades a avaluar l'entorn laboral i que poden justificar l'inici d'un procediment a instàncies de tercers o d'ofici per part de la Unitat d'Igualtat de Gènere, a partir de la identificació d'indicis com ara: baixes per incapacitat laboral, avaluació de riscos o resultats negatius en enquestes, elevat índex de rotació, etc.

- a) Treballar amb l'Oficina de Salut Laboral per a la inclusió a les enquestes de salut d'indicadors que permetin detectar situacions d'assetjament.
- b) Fer trobades periòdiques amb comitès d'empresa, sindicats, juntes, Consell d'Estudiants i altres instàncies que hi puguin estar implicades, per a la revisió d'aquests indicadors.
- c) Davant de casos d'assetjament sexual, plantejar les resolucions, però també analitzar possibles accions preventives i mesures relacionades que s'hagin d'adoptar.
- d) Formació del professorat que li permeti identificar situacions d'assetjament.
- e) Creació d'una adreça de correu electrònic específica.
- f) Disseny de campanyes informatives, ja sigui amb materials específics o per a les xarxes.
- g) Altres estratègies que permetin identificar les situacions de violència i assetjament entre els diferents col·lectius de la comunitat universitària.

4.3. Assessorament i informació

La Unitat d'Igualtat de Gènere oferirà assessorament i informació que no suposin l'inici d'un procediment d'actuació. Aquestes accions poden contribuir a informar les persones dels seus drets i, en alguns casos, poden

ser el desencadenant d'un procediment d'actuació, tal com es detalla al punt 5.

5. Procediment d'actuació davant d'una possible situació de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat¹

5.1. Comunicació d'una possible situació de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat

Sempre que una persona de la comunitat universitària demani assessorament o ajut davant d'un possible episodi de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat es derivarà a la Unitat d'Igualtat de Gènere.

El procediment s'inicia sempre que es posi en coneixement de la Unitat d'Igualtat de Gènere una possible situació de violència o assetjament. La informació pot arribar de tres maneres:

1. La presumpta víctima s'adreça directament a la Unitat d'Igualtat de Gènere.
 - Per correu electrònic: dirigit al director o directora de la Unitat d'Igualtat de Gènere (si escau) indicant «confidencial» a l'assumpte. La Unitat d'Igualtat de Gènere tindrà disponible un formulari de sol·licitud de registre de documentació.
 - Verbalment, davant el director o directora de la Unitat d'Igualtat de Gènere o de l'agent d'igualtat. En aquests casos s'haurà d'estendre una acta signada per la persona denunciant i pel director o directora de la Unitat d'Igualtat de Gènere o per l'agent d'igualtat.
2. Entrada de denúncia per Registre.
 - Presentació a través del Registre de la Universitat. Cal presentar una

¹ Podeu consultar l'esquema del procediment a l'Annex 1.

sol·licitud² (model a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat de Gènere) juntament amb un sobre tancat i adreçat a la Unitat d'Igualtat de Gènere, en el qual s'inclouran la denúncia i la documentació pertinent per a l'inici de l'avaluació dels fets denunciats (formulari).³

3. Qualsevol òrgan o membre de la comunitat universitària que hagi tingut coneixement d'una possible situació de violència o assetjament.

La Unitat d'Igualtat de Gènere podrà iniciar un procediment d'ofici sempre que ho consideri pertinent.

Per facilitar l'arribada de la informació a la Unitat d'Igualtat de Gènere se subministrarà un formulari de denúncia, una adreça de correu electrònic i els telèfons de la Unitat d'Igualtat de Gènere. Es podrà utilitzar qualsevol de les tres vies.

Les informacions anònimes no seran tramitades com a denúncies, però sí que engegaran un procés informatiu d'ofici per aclarir si hi ha indicis que suggereixin la conveniència d'emprendre altres actuacions.

5.2. Inici del procediment

Un cop rebuda la informació a la Unitat d'Igualtat de Gènere, aquesta durà a terme les actuacions següents:

- 1. Entrevista amb la presumpta víctima** i, si escau, amb la persona que ha informat del cas, en un termini màxim de dos dies laborables. En aquesta trobada, l'agent d'igualtat haurà de proporcionar tota la informació disponible sobre drets i recursos existents, tant dins com fora de la Universitat, que siguin adients per atendre el cas plantejat.
- 2. Recollida d'informació** bàsica sobre el cas, que permeti fer-ne una primera valoració.

² Podeu veure el model de sol·licitud a l'Annex 2.

³ Podeu veure el model de formulari a l'Annex 3.

3. Resolució d'admissió o no a tràmit de la denúncia. Un cop recollida la primera part de la informació, la Unitat d'Igualtat de Gènere podrà decidir si:

- a. **Admet a tràmit la denúncia.** Si, un cop entrevistada i informada per l'agent d'igualtat, la presumpta víctima vol iniciar el procediment d'actuació previst en aquest protocol, caldrà la seva conformitat expressa i informada perquè s'iniciïn les actuacions pertinents per investigar els fets i, si escau, adoptar les mesures que es considerin adequades. En aquest cas, la Unitat d'Igualtat de Gènere haurà de convocar la comissió instructora dins dels 5 dies següents a la notificació i designarà, si ho considera oportú, la persona instructora entre els membres de la comissió instructora.
- b. **No admet a tràmit la denúncia.** En aquest cas, la persona rebrà acompanyament, assessorament i seguiment per part de la Unitat d'Igualtat de Gènere. Es redactarà un informe complet on quedi recollida igualment la informació de l'entrevista, per si cal iniciar actuacions en un futur.

5.3. Instrucció del cas

En cas d'admissió a tràmit de la denúncia, es convocarà la comissió instructora.

5.3.1. Composició de la comissió instructora

La comissió instructora serà nomenada pel rector o rectora (o vicerector o vicerectora competent en la matèria), a proposta del cap o la cap de la Unitat d'Igualtat de Gènere.

Integraran la comissió les persones següents:

- El vicerector o vicerectora responsable de la Unitat d'Igualtat de Gènere.
- El tècnic o tècnica de la Unitat d'Igualtat de Gènere.
- Tres membres de la Comissió d'Igualtat (un del PAS, un del PDI i un estudiant).
- El o la cap de l'Assessoria Jurídica (o persona que delegui).

Entre els membres de la comissió es designarà la persona instructora del cas.

5.3.2. Funcions de la comissió instructora

- Decidir les mesures cautelars que s’hagin d’adoptar a partir de la informació que li faciliti la Unitat d’Igualtat de Gènere.
- Acordar les actuacions que estimi necessàries per a la instrucció del cas, amb l’objectiu de fer les comprovacions i ampliar les dades relatives a les circumstàncies dels fets (proves documentals, testimonis i proposta de les persones que s’estimi necessari). Aquestes mesures necessàriament inclouran l’entrevista amb la o les persones afectades i la o les persones presumptament agressores, amb l’objectiu d’escoltar i recollir les explicacions de totes les parts.

Totes les persones que siguin membres de la comunitat universitària estan obligades a donar tota la informació que la comissió (o la persona instructora, si escau) els sol·liciti.

- Emetre un informe, que s’adreçarà al rector o rectora, amb els punts següents:
 - Relació nominal de les persones integrants de la comissió que emet l’informe i identificació de les parts implicades.
 - Antecedents: denúncia, si n’hi ha, i circumstàncies concurrents.
 - Actes d’instrucció: testimonis, proves, informes, etc.
 - Conclusions i mesures que es proposen.
 - Establiment d’una data a curt o a mitjà termini per supervisar i revisar la implantació de les mesures i verificar l’absència de la conducta que va motivar la incoació de l’expedient.

5.4. Recepció, custòdia i confidencialitat

La denúncia i tota la documentació que es generi durant el procediment serà tramesa a la Unitat d’Igualtat de Gènere (o altre organisme competent), que la custodiarà i arxivarà.

Només la comissió instructora, l’Assessoria Jurídica i les persones afectades (el presumpte assetjador i la presumpta víctima) tindran informació sobre el cas i

sobre la documentació relacionada. Prevaldrà per sobre de tot l'obligació de mantenir la confidencialitat.

En el cas que l'accés a la informació per part del presumpte assetjador pugui perjudicar terceres persones o pugui generar situacions de risc, es consultarà l'Assessoria Jurídica per determinar com cal regular l'accés a la informació.

En el cas que es consideri necessari, la Unitat d'Igualtat de Gènere proporcionarà la informació recollida al llarg del procés d'instrucció a les autoritats judicials i policials competents.

5.5. Supòsits d'implicació de les persones intervinents

Les autoritats i el personal que hagin de participar, en virtut del seu càrrec, lloc de treball o nomenament, en el procediment d'actuació davant d'una situació de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat, tenen l'obligació d'abstenir-se d'intervenir quan concorri algun dels motius previstos a l'article 23.2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (interès personal, vincle matrimonial o situació de fet assimilable, parentiu de consanguinitat fins al quart grau o d'afinitat fins al segon grau, amistat íntima o enemistat manifesta amb la persona presumptament agressora o amb la presumpta víctima...). En aquests casos el rector resoldrà el que correspongui, als efectes de substituir l'autoritat o el personal afectat o de fer un nou nomenament. Si el motiu d'abstenció afecta el rector o rectora, les seves funcions seran exercides pel vicerector o vicerectora competent o pel gerent o la gerent, en funció del col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament agressora.

En els mateixos supòsits previstos a l'apartat anterior, la presumpta víctima i la persona presumptament agressora poden promoure la recusació de les autoritats i del personal que intervinguin, en virtut del seu càrrec, lloc de treball o nomenament, en el procediment d'actuació davant d'una situació de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat. El rector o rectora, amb audiència prèvia del recusat i elaborats els informes i les comprovacions que consideri oportuns, resoldrà si correspon o no substituir la persona recusada i nomenar una altra persona. Si la recusació es formula contra el rector o rectora, la decisió correspondrà al vicerector o vicerectora competent o al o la gerent, en funció del col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament agressora, i en

cas que fos favorable a la recusació comportarà l'assumpció de les funcions corresponents.

6. Procediment de resolució

Una vegada instruït l'expedient, complint els tràmits i les garanties regulats en els epígrafs precedents, la comissió instructora proposarà al rector o rectora l'adopció d'alguna de les resolucions següents:

6.1. Si la persona denunciada és membre de la comunitat universitària

- a) La denúncia s'arxivarà quan no es tinguin proves suficients que justifiquin l'obertura d'un procés sancionador.
- b) Si es considera que la conducta denunciada no és delictiva ni tampoc constitueix una falta disciplinària, però que la seva evolució sí que podria comportar aquest incompliment o esdevenir delictiva, la comissió podrà proposar el diàleg, la mediació o l'advertiment amb l'objectiu de revertir la situació.
- c) Es proposarà l'obertura d'un expedient informatiu o la incoació d'un expedient sancionador en els casos en què es consideri que la conducta denunciada no és delictiva però sí que pot constituir una falta disciplinària.
- d) En el cas que la comissió consideri que la conducta és constitutiva de delictes, es recomanarà que la Universitat presenti denúncia davant dels òrgans policials o judicials corresponents. Si la denúncia només pot presentar-la la persona perjudicada, la recomanació consistirà a acompanyar-la en el moment de la presentació de la denúncia.
- e) En el cas que la denúncia sigui manifestament falsa i s'hagi presentat amb mala fe, es remetrà a l'Assessoria Jurídica perquè informi el rector o rectora sobre la concurrència o no de motius per incoar un expedient sancionador contra la persona denunciada.

6.2.Si la persona denunciada és membre extern (d'una empresa externa col·laboradora o contractista de la UdG)

- a) La denúncia s'arxivarà quan no es tinguin proves suficients que justifiquin l'obertura d'un procés sancionador.
- b) Si es considera que la conducta denunciada no és delictiva ni implica un incompliment clar de les normatives de la Universitat, però que la seva evolució sí que podria comportar un incompliment o esdevenir delictiva, la comissió podrà proposar el diàleg, la mediació o l'advertiment amb l'objectiu de revertir la situació.
- c) En els casos en què es consideri que la conducta denunciada no és delictiva però sí que incompleix les normatives de la Universitat, se n'informarà l'empresa externa, amb la demanda que adopti les mesures que tingui establertes en la seva reglamentació i que, en tot cas, actuï per corregir la situació.

La Universitat en farà un seguiment per comprovar que la situació s'ha reconduït i que l'empresa ha complert els compromisos pactats. La unitat encarregada de les contractacions podrà proposar mesures que afectin el compliment o l'extinció del contracte.

- d) En el cas que la comissió instructora consideri que la conducta és constitutiva de delicte, recomanarà que la Universitat ho comuniqui a l'empresa externa per tal que adopti les mesures que tingui establertes en la seva reglamentació, i també recomanarà a la Universitat que presenti denúncia davant dels òrgans policials o judicials corresponents. Si la denúncia només pot presentar-la la persona perjudicada, la recomanació consistirà a acompanyar-la en el moment de la presentació de la denúncia.
- e) En el cas que la denúncia sigui manifestament falsa i s'hagi presentat amb mala fe, es remetrà a l'Assessoria Jurídica perquè informi el rector o

rectora sobre la concurrència o no de motius per incoar un expedient sancionador contra la persona denunciant.

En tots els casos es tindrà en compte la necessitat d'aplicar mesures correctores, preventives o de protecció de la víctima.

7. Seguiment dels casos

La Unitat d'Igualtat de Gènere farà un seguiment de tots els casos que hagin generat expedients informatius o disciplinaris, per conèixer-ne l'evolució i proposar, si escau, noves mesures.

8. Garanties d'actuació

- a) Procedir a la recollida d'informació amb rapidesa, sensibilitat i respecte per les persones afectades.
- b) Garantir un tractament just a totes les parts.
- c) Garantir l'escolta i la defensa a totes les persones implicades, així com el dret d'estar acompanyades per una persona de la seva elecció, incloent representants sindicals o assessors legals, si així ho sol·liciten.
- d) Informar les persones afectades sobre l'evolució del cas, així com de les mesures correctores que s'apliquin.
- e) Vetllar perquè no es produeixi cap tipus de represàlia contra les persones que formulin una denúncia, les que compareguin com a testimonis i les que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol.
- f) Respectar el dret de la persona acusada de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat a estar informada de la queixa o denúncia, i a rebre una còpia de la denúncia i de la documentació que es generi durant el procediment, en els termes que s'estableixen a l'apartat 5.4., i a fer-hi al·legacions.

- g) Garantir que no es deixarà constància de les denúncies a l'expedient de les persones denunciades, quan aquestes denúncies siguin falses.
- h) La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit de la UdG és totalment independent de les accions legals que la víctima vulgui emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial.

9. Avaluació i seguiment del protocol

La Unitat d'Igualtat de Gènere informará anualment el vicerectorat competent sobre les activitats derivades de l'aplicació del protocol.

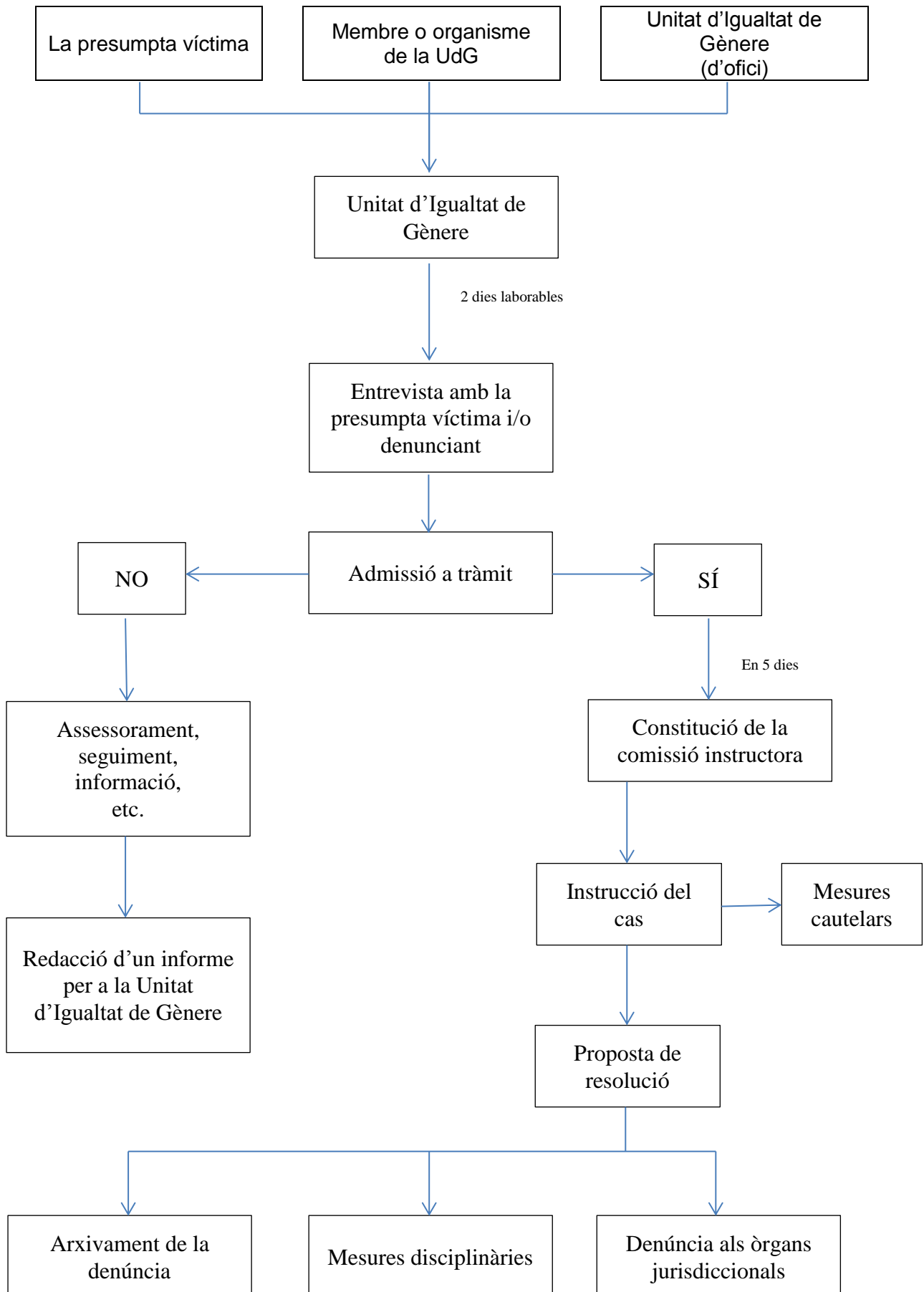
La comissió instructora de cada cas realitzarà una avaluació del protocol i podrà proposar canvis o modificacions, un cop comprovada la seva efectivitat.

La Unitat d'Igualtat de Gènere promourà sessions d'intercanvi amb altres unitats d'igualtat d'universitats de la Xarxa Vives o d'altres àmbits territorials per tal d'avaluar comparativament el funcionament dels protocols i millorar la formació dels tècnics en aquest àmbit.

En cas que no existeixi una Unitat d'Igualtat de Gènere com a tal, caldrà substituir les referències que es fan a aquesta unitat dins del document per la que sigui competent en aquest tema.

Així mateix, els fets no previstos en aquest protocol s'estudiaran individualment a fi de dirimir com s'actuarà en cadascun.

ANNEX 1: Esquema del procediment



Annex 2: Sol·licitud per presentar al Registre



SOL·LICITUD

DADES PERSONALS:

NOM:	COGNOMS:
NIF:	CORREU ELECTRÒNIC:
TELÈFON:	

EXPOSO:

Que presento documentació perquè sigui gestionada per la Unitat d'Igualtat de Gènere.

Que adjunto un sobre tancat amb la informació.

SOL·LICITO:

Que sigui admesa a tràmit.

Signat

Girona, ___ de _____ de 20__

UNITAT D'IGUALTAT DE GÈNERE

Annex 3: Formulari

Universitat de Girona
Unitat d'Igualtat de Gènere

FORMULARI

DADES PERSONALS:

Nom:	Cognoms:
NIF:	Correu electrònic:
Telèfon:	Adreça:
Departament, unitat o servei (PDI, PAS):	
Ensenyament (estudiants):	

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

Nom i càrrec de les persones implicades:
Data o curs dels fets:
Descripció dels fets:

Signatura

Girona, ___ de ___ de 20__