

Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad en la Universidad de Girona

Preámbulo

La violencia y el acoso por razón de sexo, género o sexualidad son prácticas que atentan contra la dignidad y la integridad de las personas. Ante estos fenómenos es necesario el compromiso activo de todas las personas e instituciones. Este compromiso debe orientarse al establecimiento de medidas de información, prevención y actuación que nos permitan avanzar hacia la erradicación de estos fenómenos, a su denuncia cuando se produzcan y al acompañamiento y protección de las víctimas.

Esta línea de actuación es la que prescribe el marco legal español que, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las administraciones públicas promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, a la vez, arbitrarán procedimientos específicos para prevenir dichas situaciones y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que las hayan padecido (artículo 48.1 y disposición final sexta de la citada ley orgánica).

Sigue estos mismos planteamientos la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento de Catalunya, que establece que «las instituciones de la Generalitat, la Administración de la Generalitat y los organismos públicos vinculados o dependientes de ellas deben aprobar, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de esta ley, un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo».

Estos mismos principios y planteamientos guían a la Universitat de Girona, que en el preámbulo de sus Estatutos manifiesta su «compromiso activo en la lucha contra la discriminación por razón de género, en la consecución de más altos niveles de igualdad efectiva, respeto y dignidad para las mujeres». Este

compromiso también se hace explícito en el artículo 3 de los Estatutos, donde se declara que «la Universitat de Girona se inspira en los principios básicos de libertad, justicia, solidaridad y cultura de la paz, se compromete en la promoción de la educación en valores, de la igualdad de oportunidades y en la lucha contra la discriminación por razones de género, clase, etnia, religión o cualquier otro carácter distintivo de las personas y los colectivos».

Más allá de la lucha contra toda forma de discriminación, en la disposición adicional tercera de los Estatutos de la Universitat de Girona se establece que la universidad «promoverá las acciones necesarias para difundir el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a ser tratadas con dignidad y a no tolerar el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo, y adoptará al efecto los medios encaminados a evitar y a erradicar este tipo de conductas».

1. Objetivo del protocolo

Este protocolo tiene un doble objetivo:

1. Prevenir la violencia y el acoso por razón de sexo, género y sexualidad entre los miembros de la comunidad universitaria.
2. Establecer un procedimiento de actuación para detectar las situaciones de violencia y acoso, investigarlas, proponer actuaciones (tanto las orientadas a la atención de las víctimas, como a las personas presuntamente acosadoras, como al entorno) y, en su caso, proponer la apertura de procedimientos disciplinarios.

2. Principios de actuación

Los principios que orientan este protocolo son:

- a) El compromiso de la Universidad de prevenir y no tolerar ninguna forma de violencia ni acoso por razón de sexo, género o sexualidad.
- b) El deber de la Universidad de ofrecer instrucción a todo el personal sobre su deber de respetar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y su derecho a la intimidad y a la dignidad.

- c) El compromiso en la identificación de las personas responsables de atender a los que formulen una denuncia.
- d) La obligatoriedad de todas las estructuras y miembros de la comunidad universitaria de prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- e) El deber de garantizar un tratamiento reservado de las denuncias por motivo de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad.
- f) La responsabilidad de la Universidad en la protección de la persona agredida o acosada y de las personas que puedan intervenir en el procedimiento, mediante el establecimiento de medidas cautelares desde el inicio del procedimiento y la garantía de la indemnidad ante situaciones de represalias.
- g) El respeto al principio básico de la presunción de inocencia, sin perjuicio de la garantía del principio de inversión de la carga de la prueba, en los términos garantizados en el artículo 32.2.e) de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando quien alegue acoso aporte indicios fundamentados.
- h) La compatibilidad entre este protocolo y que las personas implicadas puedan activar las acciones legales que consideren oportunas.

3. Ámbito de aplicación

3.1. Conductas sobre las que se aplicará este protocolo

El objeto de este protocolo es la violencia y las conductas de acoso por razón de sexo, género y sexualidad. Definimos estas conductas como:

- **Violencia machista:** violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tenga como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento físico, verbal o no verbal orientado a la obtención de favores de naturaleza sexual para uno mismo o para una tercera persona, que no sea deseado por la persona que lo recibe y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de esa persona, particularmente cuando se cree un entorno intimidador, degradante u ofensivo para la persona afectada.
- **Acoso por razón de sexo, género o sexualidad:** cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona (incluidas la homofobia, la bifobia y la transfobia) que no sea deseado por la persona que lo recibe y que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Pueden ser constitutivos de estas formas de acoso, por ejemplo, los siguientes comportamientos: las conductas discriminatorias; el menosprecio de las capacidades, las habilidades o el potencial de una persona o del trabajo que realiza; ignorar o no tomarse en serio las aportaciones, comentarios o acciones de alguien; el menosprecio de las personas que asumen tareas que tradicionalmente han asumido personas del otro sexo; las bromas de carácter sexista o el hecho de dirigirse a alguien de manera ofensiva o agresiva; los discursos misóginos, machistas o LGTBI-fóbicos en clase.

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. Normalmente el propósito del acoso por razón de sexo en estos casos es forzar o inducir a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo o a los derechos y beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos).

Es importante tener presente que las conductas a las que se hace referencia en este protocolo son conductas que pueden «tener el propósito o producir el efecto», es decir, que para identificar una conducta como generadora de acoso no es preciso que exista el propósito de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; es suficiente que la

conducta genere alguno de estos efectos. Cuando una determinada conducta produzca alguno de estos efectos, podremos identificar la situación generada como una situación de acoso, aunque el propósito no fuera ese.

Finalmente, es importante tener presente el factor de insistencia o repetición para generar miedo, inseguridad o intimidación, que en algunos casos será determinante para establecer que se ha producido una conducta de acoso, pero en otros casos se podrá considerar que el acoso se produce tanto si la conducta que se denuncia es reiterada como si no. En este segundo caso, el factor de insistencia o repetición puede constituir un agravante.

3.2. Personas a las que se aplica este protocolo

Las personas a las que se aplica este protocolo son:

- a) Personal docente e investigador.
- b) Personal de administración y servicios.
- c) Becarios y becarias, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad.
- d) Estudiantes.
- e) Cualquier persona que preste sus servicios a la Universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con ella. Se aplicará, pues, a las personas que, bajo dependencia laboral de un tercero, presten sus servicios a la Universidad, como es el caso del personal afecto a contratos o subcontratos o de los puestos a disposición de las ETT.

En los casos de personas no relacionadas contractualmente o que sean invitadas a participar en algún acto de la Universidad, se activará igualmente el protocolo a los efectos relacionados con la protección de la víctima.

3.3. Ámbito temporal de aplicación del protocolo

El protocolo se aplicará siempre que la o las presuntas víctimas o las personas agresoras sean miembros de la comunidad universitaria o del personal incluido en el apartado 3.2.

Este protocolo será igualmente aplicable siempre que los hechos denunciados se hayan producido mientras alguna de esas personas esté vinculada a la UdG, que la persona presunta agresora continúe formando parte de la comunidad universitaria y que el delito o falta denunciado no haya prescrito, en aplicación de la normativa correspondiente.

3.4. Ámbito territorial de aplicación del protocolo

La conducta en cuestión debe producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la Universidad, es decir:

- Dentro de cualquier espacio de los campus o de las instalaciones universitarias.
- Fuera de las instalaciones universitarias, siempre y cuando los hechos tengan lugar en el marco de una actividad o de un servicio organizado por la UdG, dada la interacción cotidiana que puedan tener las personas implicadas con motivo de la actividad académica.
- Fuera de las instalaciones universitarias, si los hechos denunciados están relacionados con los desplazamientos (de acceso o salida) de la Universidad o con la actividad académica o laboral universitaria.

La UdG informará, a través de los convenios que establezca con las empresas y las entidades externas colaboradoras o contratistas, de la existencia de este protocolo, y asimismo consensuará cómo se aplicará y qué personas serán las encargadas de aplicarlo en cada caso. Cuando se produzca un conflicto fuera de las instalaciones universitarias entre miembros de la comunidad universitaria y personal de empresas contratistas de obras o servicios, se establecerá una comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique su respectivo procedimiento de actuación y ejecute las medidas correctoras que considere adecuadas.

4. Medidas de prevención

Como primera actuación para la prevención y la intervención ante situaciones de violencia y de acoso por razón de sexo, género o sexualidad, desde la UdG se velará por la promoción y el impulso de las medidas que se recogen a

continuación. Incluyen actuaciones de información, formación específica con perspectiva de género, sensibilización, etc. Estas medidas son de dos tipos:

4.1. Medidas de información y sensibilización

Estas medidas se orientarán a mostrar el compromiso institucional y de la comunidad universitaria. Entre ellas cabe destacar:

- a) Diseño de un plan de comunicación: Actualización de la página web para la sensibilización contra la violencia de género, difusión por correo electrónico, avisos en los campus virtuales respectivos e inclusión de información sobre el protocolo en la «Guía del alumnado», así como en la carpeta del estudiante, entre otras acciones.
- b) Programas de formación:
 1. Destinado al PDI:
 - Oferta formativa específica sobre el protocolo y sobre el trabajo de la perspectiva de género.
 - Instaurar esta formación inicial para el nuevo profesorado.
 2. Destinado al PAS:
 - Oferta formativa específica sobre el protocolo y sobre el trabajo de la perspectiva de género.
 - Instaurar la formación y realizarla por facultades y/o servicios.
 3. Destinado a los estudiantes:
 - Oferta formativa específica sobre el protocolo y sobre el trabajo de la perspectiva de género dentro de los cursos que realizan conjuntamente la Oficina de Cooperación y la Unidad de Igualdad de Género de la UdG.
 - Generación de documentación que dé pautas de actuación (preventivas o no) ante ciertas situaciones (prácticum, estancias en el extranjero, etc.).
- c) Difusión del protocolo entre oficinas, servicios y unidades de la UdG, con instrucciones para que se haga llegar a toda la comunidad universitaria.
- d) Difusión del protocolo entre las empresas y entidades colaboradoras de la Universidad.

4.2. Medidas para la identificación de las situaciones de acoso

Se trata de medidas destinadas a evaluar el entorno laboral y que pueden justificar el inicio de un procedimiento a instancias de terceros o de oficio por parte de la Unidad de Igualdad de Género, a partir de la identificación de indicios como por ejemplo: bajas por incapacidad laboral, evaluación de riesgos o resultados negativos en encuestas, elevado índice de rotación, etc.

- a)* Trabajar con la Oficina de Salud Laboral para la inclusión en las encuestas de salud de indicadores que permitan detectar situaciones de acoso.
- b)* Llevar a cabo encuentros periódicos con comités de empresa, sindicatos, juntas, Consejo de Estudiantes y otras instancias que puedan estar implicadas, para la revisión de estos indicadores.
- c)* Ante casos de acoso sexual, plantear las resoluciones, pero analizar también posibles acciones preventivas y medidas relacionadas que deban adoptarse.
- d)* Formación del profesorado que le permita identificar situaciones de acoso.
- e)* Creación de una dirección de correo electrónico específica.
- f)* Diseño de campañas informativas, ya sea con materiales específicos o para las redes.
- g)* Otras estrategias que permitan identificar las situaciones de violencia y acoso entre los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.

4.3. Asesoramiento e información

La Unidad de Igualdad de Género ofrecerá asesoramiento e información que no supongan el inicio de un procedimiento de actuación. Estas acciones pueden contribuir a informar a las personas de sus derechos y, en algunos casos, pueden ser el desencadenante de un procedimiento de actuación, tal como se detalla en el punto 5.

5. Procedimiento de actuación ante una posible situación de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad¹

5.1. Comunicación de una posible situación de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad

Siempre que una persona de la comunidad universitaria pida asesoramiento o ayuda ante un posible episodio de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad se derivará a la Unidad de Igualdad de Género.

El procedimiento se inicia siempre que se ponga en conocimiento de la Unidad de Igualdad de Género una posible situación de violencia o acoso. La información puede llegar de tres maneras:

1. La presunta víctima se dirige directamente a la Unidad de Igualdad de Género.
 - Por correo electrónico: dirigido al director o directora de la Unidad de Igualdad de Género (en su caso) indicando «confidencial» en el asunto. La Unidad de Igualdad de Género tendrá disponible un formulario de solicitud de registro de documentación.
 - Verbalmente, ante el director o directora de la Unidad de Igualdad de Género o del agente de igualdad. En estos casos deberá extenderse un acta firmada por la persona denunciante y por el director o directora de la Unidad de Igualdad de Género o por el agente de igualdad.
2. Entrada de denuncia por Registro.
 - Presentación a través del Registro de la Universidad. Es preciso presentar una solicitud² (el modelo se encuentra en la página web de la Unidad de Igualdad de Género) junto con un sobre cerrado y dirigido a la Unidad de Igualdad de Género, en el que se incluirán la

¹ El esquema del procedimiento se puede consultar en el Anexo 1.

² El modelo de solicitud se puede consultar en el Anexo 2.

denuncia y la documentación pertinente para el inicio de la evaluación de los hechos denunciados (formulario).³

3. Cualquier órgano o miembro de la comunidad universitaria que haya tenido conocimiento de una posible situación de violencia o acoso.

La Unidad de Igualdad de Género podrá iniciar un procedimiento de oficio siempre que lo considere pertinente.

Para facilitar la llegada de la información a la Unidad de Igualdad de Género se suministrará un formulario de denuncia, una dirección de correo electrónico y los teléfonos de la Unidad de Igualdad de Género. Se podrá utilizar cualquiera de las tres vías.

Las informaciones anónimas no se tramitarán como denuncias, pero pondrán en marcha un proceso informativo de oficio para aclarar si existen indicios que sugieran la conveniencia de emprender otras actuaciones.

5.2. Inicio del procedimiento

Una vez recibida la información en la Unidad de Igualdad de Género, esta llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- 1. Entrevista con la presunta víctima y**, en su caso, con la persona que ha informado del caso, en un plazo máximo de dos días laborables. En este encuentro, el agente de igualdad deberá proporcionar toda la información disponible sobre derechos y recursos existentes, tanto dentro como fuera de la Universidad, que sean adecuados para atender el caso planteado.
- 2. Recogida de información** básica sobre el caso, que permita realizar una primera valoración.
- 3. Resolución de admisión o no a trámite de la denuncia.** Una vez recogida la primera parte de la información, la Unidad de Igualdad de Género podrá decidir si:

³ El modelo de formulario se puede consultar en el Anexo 3.

- a. **Admite a trámite la denuncia.** Si, una vez entrevistada e informada por el agente de igualdad, la presunta víctima quiere iniciar el procedimiento de actuación previsto en este protocolo, será necesaria su conformidad expresa e informada para que se inicien las actuaciones pertinentes para investigar los hechos y, en su caso, adoptar las medidas que se consideren adecuadas. En este caso, la Unidad de Igualdad de Género deberá convocar a la comisión instructora dentro de los 5 días siguientes a la notificación y designará, si lo considera oportuno, a la persona instructora entre los miembros de la comisión instructora.

- b. **No admite a trámite la denuncia.** En este caso, la persona recibirá acompañamiento, asesoramiento y seguimiento por parte de la Unidad de Igualdad de Género. Se redactará un informe completo donde quede recogida igualmente la información de la entrevista, por si es preciso iniciar actuaciones en el futuro.

5.3. Instrucción del caso

En caso de admisión a trámite de la denuncia, se convocará a la comisión instructora.

5.3.1. Composición de la comisión instructora

La comisión instructora será nombrada por el rector o rectora (o vicerrector o vicerrectora competente en la materia), a propuesta del director o directora de la Unidad de Igualdad de Género.

Integrarán la comisión las siguientes personas:

- El vicerrector o vicerrectora responsable de la Unidad de Igualdad de Género.
- El técnico o técnica de la Unidad de Igualdad de Género.
- Tres miembros de la Comisión de Igualdad (uno del PAS, uno del PDI y un estudiante).
- El director o directora de la Asesoría Jurídica (o persona en quien delegue).

Entre los miembros de la comisión se designará a la persona instructora del caso.

5.3.2. Funciones de la comisión instructora

- Decidir las medidas cautelares que deban adoptarse a partir de la información que le facilite la Unidad de Igualdad de Género.
- Acordar las actuaciones que estime necesarias para la instrucción del caso, con el objetivo de efectuar las comprobaciones y ampliar los datos relativos a las circunstancias de los hechos (pruebas documentales, testimonios y propuesta de las personas que se estime necesario). Estas medidas necesariamente incluirán una entrevista con la o las personas afectadas y con la o las personas presuntamente agresoras, con el objetivo de escuchar y recoger las explicaciones de todas las partes.

Todas las personas que sean miembros de la comunidad universitaria están obligadas a dar toda la información que la comisión (o la persona instructora, en su caso) les solicite.

- Emitir un informe, dirigido al rector o rectora, con los siguientes puntos:
 - Relación nominal de las personas integrantes de la comisión que emite el informe e identificación de las partes implicadas.
 - Antecedentes: denuncia, si existe, y circunstancias concurrentes.
 - Actos de instrucción: testimonios, pruebas, informes, etc.
 - Conclusiones y medidas que se proponen.
 - Establecimiento de una fecha, a corto o medio plazo, para supervisar y revisar la implantación de las medidas y verificar la ausencia de la conducta que motivó la incoación del expediente.

5.4. Recepción, custodia y confidencialidad

La denuncia y toda la documentación que se genere durante el procedimiento será remitida a la Unidad de Igualdad de Género (u otro organismo competente), que la custodiará y archivará.

Solo la comisión instructora, la Asesoría Jurídica y las personas afectadas (el presunto acosador y la presunta víctima) tendrán información sobre el caso y sobre la documentación relacionada. Prevalecerá por encima de todo la obligación de mantener la confidencialidad.

En caso de que el acceso a la información por parte del presunto acosador pueda perjudicar a terceros o pueda generar situaciones de riesgo, se consultará a la Asesoría Jurídica para determinar cómo debe regularse el acceso a la información.

En caso de que se considere necesario, la Unidad de Igualdad de Género proporcionará la información recogida a lo largo del proceso de instrucción a las autoridades judiciales y policiales competentes.

5.5. Supuestos de implicación de las personas intervinientes

Las autoridades y el personal que deban participar, en virtud de su cargo, puesto de trabajo o nombramiento, en el procedimiento de actuación ante una situación de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad, tienen la obligación de abstenerse de intervenir cuando concurra alguno de los motivos previstos en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (interés personal, vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado o de afinidad hasta el segundo grado, amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona presuntamente agresora o con la presunta víctima...). En estos casos el rector resolverá lo que corresponda, a los efectos de sustituir a la autoridad o al personal afectado o de efectuar un nuevo nombramiento. Si el motivo de abstención afecta al rector o rectora, sus funciones serán ejercidas por el vicerrector o vicerrectora competente o por el o la gerente, en función del colectivo a que pertenezca la persona presuntamente agresora.

- a) En los mismos supuestos previstos en el apartado anterior, la presunta víctima y la persona presuntamente agresora pueden promover la recusación de las autoridades y del personal que intervengan, en virtud de su cargo, puesto de trabajo o nombramiento, en el procedimiento de actuación ante una situación de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad. El rector o rectora, previa audiencia del recusado y elaborados los informes y las comprobaciones que considere oportunos, resolverá si corresponde o no sustituir a la persona recusada y nombrar a otra persona. Si la recusación se formula contra el rector o rectora, la decisión corresponderá al vicerrector o vicerrectora competente o al gerente, en función del colectivo a que pertenezca la persona

presuntamente agresora, y en caso de que fuera favorable a la recusación conllevará la asunción de las funciones correspondientes.

6. Procedimiento de resolución

Una vez instruido el expediente, cumpliendo los trámites y las garantías regulados en los epígrafes precedentes, la comisión instructora propondrá al rector o rectora la adopción de alguna de las siguientes resoluciones:

6.1. Si la persona denunciada es miembro de la comunidad universitaria

- a) La denuncia será archivada cuando no se tengan pruebas suficientes que justifiquen la apertura de un proceso sancionador.
- b) Si se considera que la conducta denunciada no es delictiva ni tampoco constituye una falta disciplinaria, pero que su evolución sí que podría conllevar este incumplimiento o devenir delictiva, la comisión podrá proponer el diálogo, la mediación o la advertencia con el objetivo de revertir la situación.
- c) Se propondrá la apertura de un expediente informativo o la incoación de un expediente sancionador en los casos en que se considere que la conducta denunciada no es delictiva pero sí puede constituir una falta disciplinaria.
- d) En caso de que la comisión considere que la conducta es constitutiva de delito, recomendará que la Universidad presente denuncia ante los órganos policiales o judiciales correspondientes. Si la denuncia solo puede ser presentada por la persona perjudicada, la recomendación consistirá en acompañarla en el momento de la presentación de la denuncia.
- e) En caso de que la denuncia sea manifiestamente falsa y se haya presentado con mala fe, se remitirá a la Asesoría Jurídica para que informe al rector o rectora sobre la concurrencia o no de motivos para incoar un expediente sancionador contra la persona denunciante.

6.2. Si la persona denunciada es miembro externo (de una empresa externa colaboradora o contratista de la UdG)

- a) La denuncia será archivada cuando no se tengan pruebas suficientes que justifiquen la apertura de un proceso sancionador.
- b) Si se considera que la conducta denunciada no es delictiva ni implica un incumplimiento claro de las normativas de la Universidad, pero que su evolución sí que podría conllevar un incumplimiento o devenir delictiva, la comisión podrá proponer el diálogo, la mediación o la advertencia con el objetivo de revertir la situación.
- c) En los casos en que se considere que la conducta denunciada no es delictiva pero que incumple las normativas de la Universidad, se informará de ello a la empresa externa, con la demanda de que adopte las medidas que tenga establecidas en su reglamentación y que, en todo caso, actúe para corregir la situación.

La Universidad realizará un seguimiento para comprobar que la situación se ha reconducido y que la empresa ha cumplido los compromisos pactados. En caso contrario, la unidad encargada de las contrataciones podrá proponer medidas que afecten al cumplimiento o a la extinción del contrato.

- d) En caso de que la comisión instructora considere que la conducta es constitutiva de delito, recomendará que la Universidad lo comunique a la empresa externa a fin de que adopte las medidas que tenga establecidas en su reglamentación, y también recomendará a la Universidad que presente denuncia ante los órganos policiales o judiciales correspondientes. Si la denuncia solo puede ser presentada por la persona perjudicada, la recomendación consistirá en acompañarla en el momento de la presentación de la denuncia.
- e) En caso de que la denuncia sea manifiestamente falsa y se haya presentado con mala fe, se remitirá a la Asesoría Jurídica para que informe al rector o rectora sobre la concurrencia o no de motivos para incoar un expediente sancionador contra la persona denunciante.

En todos los casos, se tendrá en cuenta la necesidad de aplicar medidas correctoras, preventivas o de protección de la víctima.

7. Seguimiento de los casos

La Unidad de Igualdad de Género realizará un seguimiento de todos los casos que hayan generado expedientes informativos o disciplinarios, para conocer su evolución y proponer, en su caso, nuevas medidas.

8. Garantías de actuación

- a)* Proceder a la recogida de información con rapidez, sensibilidad y respeto por las personas afectadas.
- b)* Garantizar un tratamiento justo a todas las partes.
- c)* Garantizar la escucha y la defensa a todas las personas implicadas, así como el derecho de estar acompañadas por una persona de su elección, incluyendo representantes sindicales o asesores legales, si así lo solicitan.
- d)* Informar a las personas afectadas sobre la evolución del caso, así como de las medidas correctoras que se apliquen.
- e)* Velar para que no se produzca ningún tipo de represalia contra las personas que formulen una denuncia, las que comparezcan como testigos y las que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- f)* Respetar el derecho de la persona acusada de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad a estar informada de la queja o denuncia, y a recibir una copia de la denuncia y de la documentación que se genere durante el procedimiento, en los términos que se establecen en el apartado 5.4, y a presentar alegaciones.
- g)* Garantizar que no se dejará constancia de las denuncias en el expediente de las personas denunciadas, cuando estas sean falsas.
- h)* La tramitación de un expediente disciplinario o de un expediente informativo en el ámbito de la UdG es totalmente independiente de las acciones legales que la víctima quiera emprender por la vía judicial y de la colaboración que se pueda solicitar en el marco de una investigación judicial.

9. Evaluación y seguimiento del protocolo

La Unidad de Igualdad de Género informará anualmente al vicerrectorado competente sobre las actividades derivadas de la aplicación del protocolo.

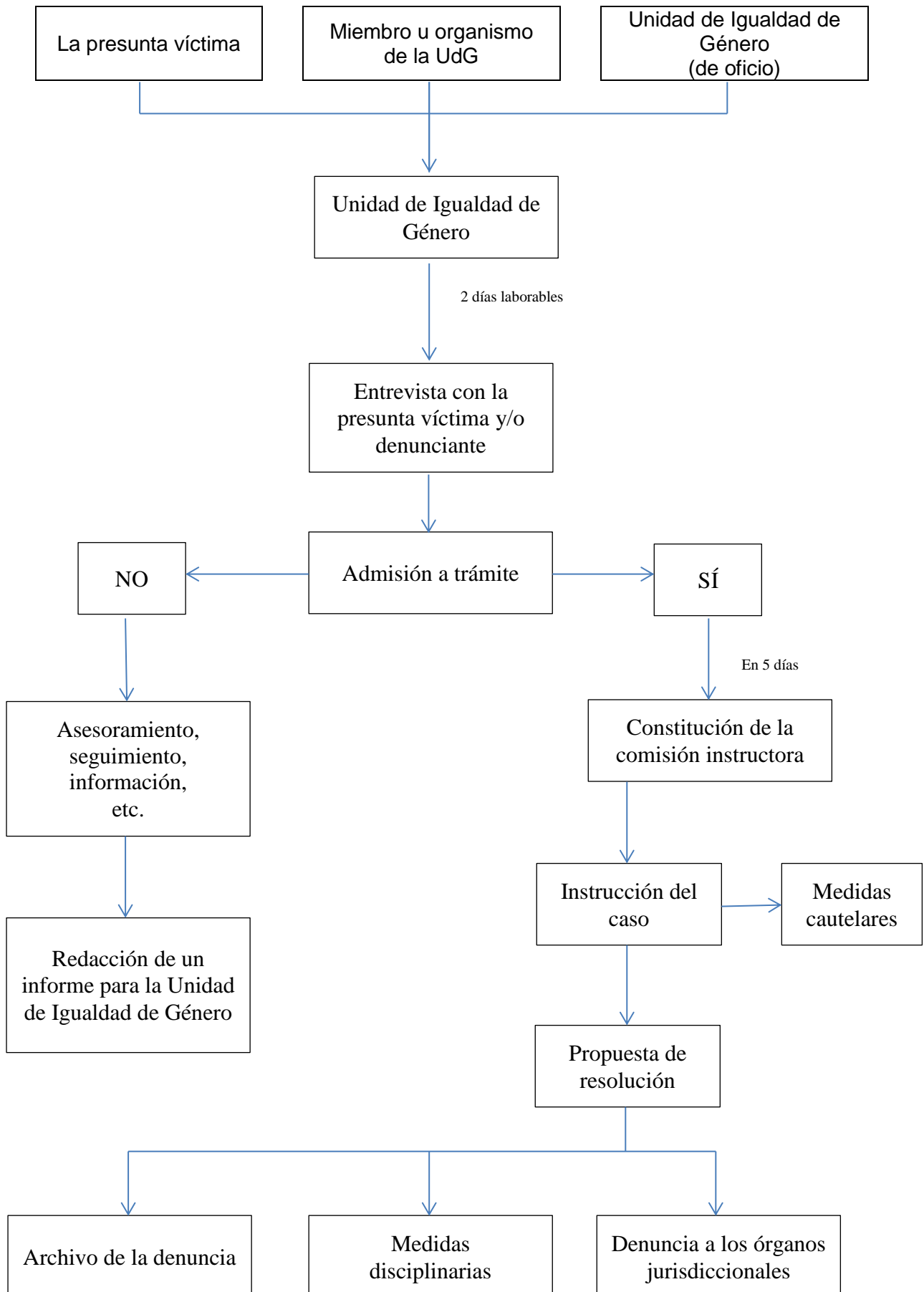
La comisión instructora de cada caso realizará una evaluación del protocolo y podrá proponer cambios o modificaciones, una vez comprobada su efectividad.

La Unidad de Igualdad de Género promoverá sesiones de intercambio con otras unidades de igualdad de universidades de la Red Vives o de otros ámbitos territoriales a fin de evaluar comparativamente el funcionamiento de los protocolos y mejorar la formación de los técnicos en este ámbito.

En caso de que no exista una Unidad de Igualdad de Género como tal, deberán sustituirse las referencias a esta unidad dentro del documento por la que sea competente en este tema.

Asimismo, los hechos no contemplados en este protocolo se estudiarán individualmente a fin de dirimir como se actuará en cada uno.

ANEXO 1: Esquema del procedimiento



Anexo 2: Solicitud para presentar al Registro



SOLICITUD

DATOS PERSONALES:

NOMBRE:	APELLIDOS:
NIF:	CORREO ELECTRÓNICO:
TELÉFONO:	

EXPONGO:

Que presento documentación para que sea gestionada por la Unidad de Igualdad de Género.

Que adjunto un sobre cerrado con la información.

SOLICITO:

Que sea admitida a trámite.

Firmado

Girona, ___ de _____ de 20__

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

Anexo 3: Formulario

Universitat de Girona
Unitat d'Igualtat de Gènere

FORMULARIO

DATOS PERSONALES:

Nombre:	Apellidos:
NIF:	Correo electrónico:
Teléfono:	Dirección:
Departamento, unidad o servicio (PDI, PAS):	
Enseñanza (estudiantes):	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Nombre y cargo de las personas implicadas:
Fecha o curso de los hechos:
Descripción de los hechos:

Firma

Girona, ___ de ___ de 20__