

PROTOCOL DE LA UNIVERSITAT
DE GIRONA PER A LA PREVENCIÓ,
PROTECCIÓ, ATENCIÓ I REPARACIÓ
DE LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA
MASCLISTA, ASSETJAMENT SEXUAL
I QUAalsevol altra forma de
VIOLÈNCIA O ASSETJAMENT PER
RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL,
IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ
DE GÈNERE

Aprovat pel Consell de Govern
de 16 de desembre, 2024



Contingut

Preàmbul	4
1. Objectius del protocol	6
2. Principis d'actuació del protocol	7
3. Àmbit d'aplicació del protocol	9
3.1. Àmbit subjectiu d'aplicació	9
3.2. Àmbit objectiu d'aplicació	9
3.3. Àmbit territorial d'aplicació	12
3.4. Àmbit temporal d'aplicació	13
4. Mesures de prevenció i protecció	14
4.1. Mesures d'informació i sensibilització	14
4.2. Mesures de formació	14
4.3. Mesures de suport i acompanyament	15
5. Procediment d'actuació en cas d'informació, queixa o denúncia	16
5.1. Constitució de la Comissió Tècnica	16
5.2. Presentació de la informació, queixa o denúncia	16
5.3. Anàlisi tècnica preliminar i actuacions de la Comissió Tècnica	18
5.4. Mesures provisionals	19
5.5. Drets de les persones implicades	20
5.6. Recepció, custòdia i confidencialitat	21
5.7. Règim d'abstenció i recusació	21
5.8. Adopció de mesures d'acompanyament i de reparació integral	22
5.9. Mesures comunitàries	22
6. Terminis	23
7. Seguiment dels casos	24
8. Avaluació i seguiment del protocol	25
9. Règim transitori. Adaptació de normatives i procediments	26



Preàmbul

Aquest protocol estableix el procediment d'actuació dins l'àmbit de la Universitat de Girona per a la prevenció, protecció, atenció i reparació de les violències masclistes, els assetjaments sexuals i qualsevol altra forma de violència o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, que constitueixen un atemptat contra la dignitat i la integritat de les persones i són vulneracions flagrants dels drets humans.

Les violències i assetjaments que són competència d'aquest protocol es dirigeixen a les persones que les han sofert en experiències personals, col·lectives o de manera sistèmica.

Es recull el llegat de l'anterior *Protocol de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat de la Universitat de Girona*, aprovat per acord del Consell de Govern en la sessió 5/2017, de 29 de juny, que va definir les bases vertebradores del marc d'actuació institucional, amb un doble objectiu: primer, prevenir la violència i l'assetjament per raó de sexe, gènere i sexualitat entre els membres de la comunitat universitària, i segon, establir un procediment d'actuació per detectar les situacions de violència i assetjament, investigar-les i proposar actuacions. Aquell protocol ja preveia mecanismes d'avaluació i seguiment, amb l'objectiu de proposar-hi, si era necessari, modificacions per a millorar la resposta institucional. D'ençà de l'any 2017, quan va aprovar-se el protocol, s'han produït diferents canvis que n'aconsellen la revisió i actualització.

En primer lloc, s'han promogut modificacions importants en la normativa estatal i catalana d'incidència en aquesta matèria, que amplien la responsabilitat de les administracions públiques i, en particular, de les universitats en l'abordatge de les violències i els assetjaments. Concretament, les insten a la millora de les polítiques de prevenció i de reparació, per assegurar el disseny d'intervencions de caràcter estructural que abordin les causes de la violència i els factors de risc, la implementació de respostes institucionals àgils, eficaces i no revictimitzadores, derivades de la instrucció de procediments informatius o disciplinaris, d'acord amb el principi de diligència deguda, i el reforç de l'acompanyament a les víctimes per situar les seves necessitats i drets al centre de totes les actuacions.

En segon lloc, s'han aprovat també diferents instruments de planificació estratègica, noves guies i protocols d'actuació que han permès instituir un nou marc d'actuació conjunta de les administracions i universitats catala-

nes. N'ofereix un bon exemple el Protocol marc per una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violència masclista, aprovat pel Govern de la Generalitat el 22 de novembre de 2022 (Acord GOV/248/2022) i, molt especialment, el Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, aprovat pel Consell Interuniversitari de Catalunya el 2023.

En tercer lloc, l'entrada en vigor el 2017 del Protocol de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat de la Universitat de Girona i el seguiment detallat de tots els casos que s'han tractat ha permès recollir un seguit de propostes de millora que ara formen part del nou protocol.

Prenent en consideració tots aquests elements, aquest nou protocol de la Universitat de Girona pretén reforçar el compromís de la institució i de la comunitat universitària amb la sensibilització, la prevenció, la detecció, l'atenció, l'assistència, l'assessorament, l'acompanyament, la protecció, l'actuació i la sanció –mitjançant procediments i competències d'actuació– per protegir les persones afectades i avançar en l'erradicació d'aquelles violències. També té com a objectiu assegurar un marc d'actuació que garanteixi una atenció integral i confidencial, així com posar a disposició de les persones afectades vies de resolució i d'assistència àgils i de qualitat. **És un protocol per a reforçar una política de tolerància zero amb qualsevol forma i expressió de violència masclista, assetjament sexual i qualsevol altra forma de violència o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.**



1. Objectius del protocol

Aquest protocol té com a objectius:



1. Actuar per a la prevenció, detecció, protecció, atenció i reparació de les violències masclistes, els assetjaments sexuals i qualsevol altra forma de violència o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i per a l'assoliment dels més alts nivells d'igualtat efectiva, respecte i dignitat per a les persones.



2. Informar, sensibilitzar i formar en l'àmbit d'aquest protocol la comunitat universitària, així com les persones i entitats que prestin els seus serveis o col·laborin amb la Universitat de Girona.



3. Establir unes pautes d'actuació davant d'una informació, queixa o denúncia relacionada amb les conductes esmentades i, si escau, **adoptar les mesures preventives o correctores adequades**, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol, i especialment, **establir mesures de suport i acompanyament a les víctimes**.



2. Principis d'actuació del protocol

Els principis orientadors d'aquest protocol són:



a) Principi de protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades, les quals poden estar acompanyades, durant el procés, per la persona que considerin oportú, inclosos agents socials i assessors legals.



b) Principi de no revictimització. Es procurarà que les víctimes rebin un tracte empàtic i tinguin de referència la mateixa persona durant tot el procés per evitar repeticions innecessàries en la descripció dels fets i per establir un vincle de confiança. Es garantirà informació i acompanyament al llarg del procediment previst en aquest protocol.



c) Principi de no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal.



d) Principi de respecte a la voluntat de la víctima en la seva presa de decisions, inclosa la decisió de no denunciar i de no voler acollir-se als serveis oferts per la universitat.

e) Principi de perspectiva de gènere i d'interseccionalitat.



f) Principi de confidencialitat en totes les fases del procediment i per part de totes les persones que hi intervinguin. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Pel que fa al tractament de dades de caràcter personal, es regirà per la legislació vigent en matèria de protecció de dades. Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors i treballadores i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes a la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals i de protecció de dades.



g) Principi de presumpció d'innocència, sens perjudici de la garantia del **principi d'inversió de la càrrega de la prova**, en els termes garantits en la normativa vigent, quan qui al·legui assetjament aporti indicis fonamentats.





h) Principi d'especialització de les persones i òrgans que intervinguin en els procediments previstos en aquest protocol.



i) Principi de celeritat i diligència deguda de les persones, òrgans i serveis que intervinguin en l'aplicació del present protocol.



j) Principi d'eficàcia, de coordinació i de col·laboració de la comunitat universitària, dels òrgans i serveis que la integren.



k) Principi de bona fe i independència de les persones que intervinguin en el procediment.

3. Àmbit d'aplicació del protocol

3.1. Àmbit subjectiu d'aplicació

Les persones a qui s'aplica aquest protocol són:

- a) Estudiantat matriculat** en qualsevol dels estudis oficials impartits per la Universitat de Girona.
- b) Personal docent i investigador** de la Universitat de Girona.
- c) Personal tècnic, de gestió i administració i serveis** (PTGAS) de la Universitat de Girona.
- d) Investigadores i investigadors** en formació i personal contractat en projectes de recerca vinculats a la Universitat de Girona.
- e) Personal d'empreses externes** proveïdores, col·laboradores o contractistes de la UdG.
- f) Qualsevol persona que presti els seus serveis a la Universitat de Girona**, sigui quina sigui la naturalesa jurídica de la relació, incloses les que estiguin sota dependència laboral d'un tercer, com és el cas del personal afecte a contractes o subcontractes o dels llocs a disposició de les ETT.
- g) Persones no relacionades contractualment que siguin convidades a participar en algun acte de la Universitat de Girona.**



3.2. Àmbit objectiu d'aplicació

El present protocol és aplicable a qualsevol conducta relacionada amb les violències masclistes, els assetjaments sexuals i qualsevol altra forma de violència o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

La violència masclista és la violació dels drets humans a través de la 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 intimidacions i les coaccions, té com a



resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Les violències que atempten contra les persones LGTBIQ+ impliquen qualsevol comportament basat en el sexe, el gènere, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la dignitat o la integritat física o psíquica d'aquestes persones o de crear-los un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Aquest protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les formes de violència, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada:

Violència física

Comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una persona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

Violència psicològica

Comprèn tota conducta o omissió que produeix en una persona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la persona.

Violència sexual

Comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat expressa de la persona.

Violència digital

Consisteix en els actes de violència en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les persones.

Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'indole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte de la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica (assetjament vertical i assetjament horitzontal, respectivament).

Assetjament per raó de sexe o gènere

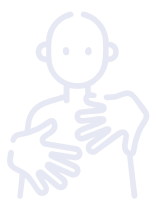
Comportament no desitjat relacionat amb el sexe o gènere d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

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.

Violència institucional en base a l'obligatorietat del principi de diligència deguda

Accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets garantits a l'ordenament jurídic.





Revictimització o victimització secundària

Maltractament addicional exercit contra les víctimes, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també de les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.



Violència de segon ordre

Violència física, violència psicològica, represàlies, humiliacions o qualsevol altre tipus de persecució contra les persones que acompanyen les víctimes o els donen suport.

També serà aplicable davant qualsevol altra forma de violència, assetjament o abús de poder que comporti discriminació i desigualtat, que s'exerceixi per mitjans físics, econòmics, psicològics –incloses les amenaces, tractes degradants, ofensius o molestos, les intimidacions i coaccions–, i que tingui com a resultat un dany o un patiment físic o psicològic.

3.3. Àmbit territorial d'aplicació



El protocol s'aplicarà quan les conductes recollides en aquest protocol s'hagin comès dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de la Universitat de Girona, ja sigui dins de qualsevol espai dels campus o de les instal·lacions universitàries, o 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, o a les xarxes socials, quan s'utilitzin els perfils, correus electrònics i entorns virtuals propis de la Universitat de Girona.

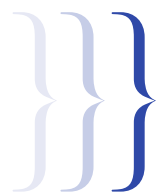
Excepcionalment, en el cas d'utilitzar perfils privats per perpetrar la violència o assetjament, serà tingut en consideració quan es produeixi en el marc d'un assetjament i/o violència iniciats en base a la relació vinculada a l'àmbit acadèmic o laboral de la universitat.

3.4. Àmbit temporal d'aplicació



El protocol s'aplicarà sempre que les conductes s'hagin comès mentre almenys una de les parts es trobi, en el moment de la presentació de la informació, queixa o denúncia vinculada a la Universitat de Girona per alguna de les situacions subjectives que es detallen a l'epígraf 3.1 i sempre que no hagin transcorregut més de tres anys entre el moment en què es comunica la informació, queixa o denúncia i la comissió del fet. En el cas d'actes de caràcter continuat es tindrà en compte el darrer moment en què es produeixi la conducta infractora. En qualsevol cas, es respectaran sempre als terminis de caducitat i de prescripció de les accions que preveu la legislació aplicable.

En cas que la infracció hagi prescrit o s'acordi la suspensió del procediment perquè els fets objecte d'informació, queixa o denúncia poden constituir un delictes es podran adoptar les mesures d'acompanyament i de reparació necessàries.



4. Mesures de prevenció i protecció



4.1. Mesures d'informació i sensibilització

- a) Elaboració de materials divulgatius.
- b) Informació i difusió de manera permanent sobre l'existència d'aquest protocol i els recursos disponibles de suport i acompanyament.
- c) Informació dels serveis i recursos públics universitaris i dependents d'administracions.
- d) Incorporació a les clàusules dels convenis i contractes amb la Universitat de Girona de l'adopció del compromís de compliment del present protocol.
- e) Elaboració de campanyes, jornades, seminaris, tallers i actes commemoratius d'informació, sensibilització i conscienciació contra els estereotips i prejudicis que afavoreixen la violència masclista o qualsevol altra forma de violència per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i de promoció de drets.
- f) Disseny d'un pla de comunicació per a la sensibilització contra les violències i assetjaments.
- g) Elaborar i difondre recomanacions i bones pràctiques relacionades amb documents, recursos i normativa de la UdG d'incidència en l'àmbit d'actuació del protocol.



4.2. Mesures de formació

Es preveuen mesures de formació sobre el protocol, sobre la perspectiva de gènere, la igualtat, la diversitat sexual i de gènere i la no-discriminació, sobre la capacitació per a la prevenció, sensibilització i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, i qualsevol altra matèria que resulti necessària. Es destaquen:

- a) Formació d'acollida obligatòria adreçada al nou professorat i al nou personal tècnic, de gestió i administració i serveis.
- b) Formació obligatòria específica dins dels plans de formació del personal tècnic, de gestió i administració i serveis i del personal docent i investigador.

- c) Cursos obligatoris específics dirigits a les persones que fan tasques de gestió i de direcció d'equips de treball i a totes les persones representants dels treballadors i treballadores.
- d) Formació obligatòria específica destinada a l'estudiantat, especialment en la seva acollida a la universitat.
- e) Formació especialitzada obligatòria a totes les persones que intervinguin en la tramitació del protocol.
- f) Formació especialitzada obligatòria adreçada al personal de seguretat dels campus, sobre l'existència del protocol, sobre la perspectiva de gènere, la igualtat, la diversitat sexual i de gènere i la no-discriminació.

4.3. Mesures de suport i acompanyament

Es vetllarà per garantir un acompanyament integral a les víctimes o altres persones afectades al llarg de tot el procés a través de les següents unitats, òrgans i serveis:

- a) La Unitat d'Igualtat de Gènere.
- b) La Unitat d'Inclusió i Diversitat.
- c) La Unitat de Compromís Social i Orientació Professional.
- d) Els punts liles.
- e) Les delegacions de Gènere i Diversitat dels centres docents.
- f) El servei que presti suport psicològic.
- g) El servei que presti suport jurídic.
- h) El Servei d'Atenció Integral LGTBI+ (punt SAI).
- i) L'Oficina de Salut Laboral.
- j) Els serveis i recursos públics i entitats amb les quals la UdG col·labora.

Qualsevol membre de la comunitat universitària té dret a rebre assessorament, informació i suport. Per accedir a l'assessorament i informació, i rebre suport psicològic o acompanyament, no caldrà interposar cap queixa o denúncia.





5. Procediment d'actuació en cas d'informació, queixa o denúncia



5.1. Constitució de la Comissió Tècnica

Es constituirà una Comissió Tècnica que serà la responsable de gestionar la informació rebuda pels canals d'informació, queixa o denúncia, i farà el tràmit d'aquesta fase d'informació prèvia. Aquesta Comissió Tècnica estarà formada per la tècnica o tècnic d'Igualtat o, si escau, la tècnica o tècnic de Diversitat; per un jurista o una jurista de l'Assessoria Jurídica i, si escau, una altra persona assessora externa designada per la Unitat d'Igualtat. La Universitat de Girona garantirà que totes les persones que formin part de la Comissió Tècnica tinguin expertesa en gènere.

La Comissió Tècnica assessorarà i facilitarà la informació oportuna, adoptarà les mesures de suport, d'acompanyament i provisionals, ja siguin individuals o grupals, en coordinació amb la resta d'agents implicats.

Assumirà també la coordinació entre els serveis i les unitats per tal de facilitar l'abordatge integral del cas i s'encarregarà de l'activació de mesures preventives de protecció i suport en la formalització, recepció i tramitació de la informació, queixa o denúncia. La víctima serà informada prèviament de tots els tràmits necessaris per a l'atenció del seu cas.

En el supòsit que el cas objecte d'informació, queixa o denúncia no quedi inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, la Comissió Tècnica, si s'escau, el remetrà a l'autoritat, entitat, organisme, òrgan o servei que es consideri competent perquè el tramiti.



5.2. Presentació de la informació, queixa o denúncia

Quan una persona consideri que s'ha comès una conducta recollida en el present protocol haurà de fer arribar la informació, o formular una queixa o denúncia davant la Unitat d'Igualtat de Gènere de la Universitat de Girona.

La Unitat d'Igualtat podrà actuar d'ofici si té coneixement d'algun fet o indicatiu que sigui susceptible de ser tractat en aquest protocol.

S'habilitaran canals d'informació, queixa o denúncia de fàcil accés. El correu electrònic de la Unitat d'Igualtat de Gènere o altres eines de sol·licitud d'informació estaran disponibles als webs de les facultats, a la intranet i al campus virtual, així com en espais físics dels campus.

La informació, queixa o denúncia es podrà formalitzar per escrit o de manera verbal. Es posarà a disposició una adreça de correu i un telèfon de contacte de la Unitat d'Igualtat de Gènere. En cas de presentar-se per escrit, es facilitarà un formulari. En cas de presentar-se de manera verbal a la Unitat d'Igualtat de Gènere, s'haurà de recollir per escrit i l'haurà de signar la persona que ha presentat la informació, queixa o denúncia verbal davant la tècnica o tècnic d'Igualtat de Gènere. A més de la Unitat d'Igualtat, la Universitat ha d'establir un altre canal virtual centralitzat i confidencial per rebre queixes o denúncies, que si escau seran derivades a la Unitat d'Igualtat.

En cas que la denúncia hagi estat interposada per un tercer o si s'actua d'ofici caldrà l'autorització de la víctima per continuar el procediment.

Es respectarà sempre la voluntat de la víctima en la seva presa de decisions.

L'assessorament i la informació facilitats han de ser complets i entenedors i s'han de donar en espais físics i virtuals que garanteixin la confidencialitat necessària i que siguin percebuts com a espais segurs.

Per evitar repeticions innecessàries i establir un vincle de confiança, es procurarà que la víctima sempre tingui de referència la mateixa persona o persones de la Unitat d'Igualtat de Gènere o de la Unitat de Diversitat.

Si la persona sol·licitant d'informació o qualsevol altra persona que acudeixi a la Unitat d'Igualtat de Gènere no entén correctament ni el català ni el castellà es designarà una persona traductora. Es procurarà que faci l'assistència a la víctima al llarg de tot el procés la mateixa persona traductora, que haurà de respectar la deguda confidencialitat.

Les denúncies o queixes anònimes no podran ser tramitades, si bé podran ser tingudes en consideració en l'àmbit de la prevenció en base al principi de diligència deguda.

La Comissió Tècnica aixecarà acta de la declaració de la víctima, denunciant, o persona que aporta la informació, que s'adjuntarà a l'informe.



5.3. Anàlisi tècnica preliminar i actuacions de la Comissió Tècnica

Un cop rebuda la informació, **la Comissió Tècnica farà una anàlisi tècnica preliminar consistent a comprovar que els fets o conductes que s'exposen es troben dintre de l'àmbit d'aplicació objectiu, subjectiu, territorial i temporal d'aquest protocol, i emetrà un informe tècnic.**

En cas que la informació, queixa o denúncia no s'hagi formulat de forma presencial, la Comissió Tècnica disposarà d'un **termini de 5 dies hàbils per convocar una entrevista amb la víctima i/o amb la persona denunciant** per tal d'oferir la informació i l'assessorament necessaris. El termini de 5 dies hàbils per entrevistar-se amb la víctima es computarà a partir del moment que es coneguin les dades de contacte i sigui possible localitzar-la.

En un termini màxim de 10 dies hàbils, la Comissió Tècnica haurà de decidir:

- Inadmetre a tràmit i arxivar la informació, queixa o denúncia si es constata que els fets denunciats no entren dins l'àmbit d'aplicació del present protocol; i remissió, si escau, a l'autoritat, entitat, organisme, òrgan o servei que es consideri competent perquè la tramiti.
- Admetre a tràmit la informació, queixa o denúncia i donar trasllat de les actuacions per incoar, si escau, un procediment disciplinari, en cas que constata que els fets denunciats entren dins l'àmbit d'aplicació del present protocol i no són constitutius d'infracció penal, i fer seguiment i acompanyament de les mesures que, si és el cas, s'adoptin en el marc del procediment disciplinari. En aquest cas, s'haurà hagut de donar tràmit d'audiència a la persona contra qui s'ha presentat la informació, queixa o denúncia.
- Posar en coneixement de les autoritats competents en cas d'infracció penal, quan hi hagi risc imminent per a la integritat física o psicològica de la víctima o quan la víctima sigui menor d'edat. En cas que s'iniciïn actuacions en la jurisdicció penal, les actuacions administratives se suspendran en espera de la resolució, en els termes previstos a la normativa vigent.
- Adoptar mesures d'acompanyament.

e) Adoptar mesures de protecció provisionals en supòsits d'urgència i que resultin necessàries per garantir la protecció de la víctima o d'altres persones afectades, i impedir la continuïtat dels fets.

f) Sol·licitar l'ampliació de la informació, si cal, per tal de prendre alguna de les decisions anteriors.

5.4. Mesures provisionals

En els supòsits d'urgència inajornable, la Comissió Tècnica adoptarà les mesures que es considerin necessàries per garantir la protecció de la víctima, d'acord amb el principi de respecte a la voluntat de la víctima, així com de les persones que li donin suport, i per impedir la continuïtat de la presumpta situació de violència o assetjament. En serien exemples possibles, entre d'altres, el canvi de grup-classe, el canvi d'assignatura, la garantia d'avaluació única, el canvi de professorat, el canvi de tribunal avaluador, el canvi de tutor o tutora, el canvi de despatx o de lloc de treball o el canvi de torn laboral.

L'adopció d'aquestes mesures requerirà un acord motivat per part de la Comissió Tècnica que haurà de ser notificat a les persones afectades.

En cap cas es poden adoptar mesures provisionals que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació a les persones interessades o que impliquin violació de drets emparats per les lleis.

Les mesures provisionals acordades es podran aixecar o modificar, d'ofici o a instància de part, en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no es puguin tenir en compte en el moment de la seva adopció.

L'acord d'incoació de l'expedient disciplinari haurà de confirmar, modificar o aixecar les mesures provisionals acordades en el termini de 15 dies hàbils des de la seva adopció. Si l'acord d'incoació no conté un pronunciament exprés sobre les mesures provisionals o si no s'inicia el procediment disciplinari en el termini de 15 dies hàbils des que van ser acordades, les mesures provisionals deixaran de produir efectes.

Les mesures provisionals deixaran de produir efectes quan s'hagi resolt el procediment disciplinari. En la instrucció dels procediments disciplinaris vinculats al protocol, la Universitat de Girona vetllarà en tot moment perquè siguin tramitats per persones amb expertesa en gènere.





5.5. Drets de les persones implicades

5.5.1. Drets de la víctima

- a) Ser citada i escoltada, evitant la revictimització.
- b) Estar acompanyada per una persona de la seva confiança.
- c) Rebre assessorament jurídic de la Universitat de Girona.
- d) Rebre atenció psicològica, si escau.
- e) Estar acompanyada d'un intèrpret, si escau.
- f) Rebre còpia de la documentació de l'expedient.
- g) Rebre notificació de les mesures adoptades.
- h) Ser informada, en tot moment, de l'estat de tramitació de l'expedient.
- i) Rebre d'altres mesures d'acompanyament o protecció.
- j) Presentar totes les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar la seva posició.
- k) La resta de drets reconeguts a la legislació vigent.

5.5.2. Drets de la persona contra la qual es presenta la informació, queixa o denúncia

- a) Estar informada de la informació, queixa o denúncia.
- b) Estar acompanyada per una persona de la seva confiança, assistència lletrada o agents socials, i intèrpret, si calgués.
- c) Rebre notificació de les mesures adoptades.
- d) Tenir dret a ser informada de l'estat de tramitació de l'expedient.
- e) Presentar totes les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar la seva posició i la presumpció d'innocència.
- f) Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- g) La resta de drets reconeguts a la legislació vigent.

5.5.3. Drets de les persones que donen suport o acompanyen la víctima

- a) Rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament i protecció.
- b) Acompanyar la víctima durant la tramitació de l'expedient al llarg de totes les fases del procediment sense patir represàlies.
- c) La resta de drets reconeguts a la legislació vigent.

5.6. Recepció, custòdia i confidencialitat

La informació, queixa o denúncia i tota la documentació relacionada amb l'expedient serà tramesa a la **Unitat d'Igualtat de Gènere**, que la custodiarà i arxivarà, mantenint-ne la confidencialitat.



5.7. Règim d'abstenció i recusació

Qualsevol persona que hagi de participar, en virtut del seu càrrec, lloc de treball o nomenament, en el procediment previst en aquest protocol té l'obligació d'abstenir-se d'intervenir-hi en aquells supòsits en què concorri algun conflicte d'interès (personal, vincle matrimonial o situació de fet assimilable, parentiu de consanguinitat fins al quart grau o d'afinitat fins al segon grau, o amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les parts, entre d'altres circumstàncies anàlogues).

En els mateixos supòsits previstos a l'apartat anterior, **les parts poden promoure la recusació de les autoritats i del personal que intervinguin en el procediment, en virtut del seu càrrec, lloc de treball o nomenament.**

En aquests casos, la Comissió Tècnica, efectuades les comprovacions que consideri oportunes, resoldrà si correspon o no substituir la persona recusada i nomenar una altra persona.





5.8. Adopció de mesures d'acompanyament i de reparació integral

La Unitat d'Igualtat de Gènere ha de vetllar perquè la víctima, així com les persones que li donin suport i altres persones afectades, no pateixin represàlies o perjudicis.

La Universitat de Girona vetllarà per garantir les mesures d'acompanyament i de reparació integral necessàries per tal de fer efectiu el dret de no-revictimització i no-repetició. Per aquest motiu, tot i que la Universitat de Girona no tingui competència per investigar i sancionar una conducta violenta, discriminatòria o assetjadora, si la persona afectada forma part de la comunitat universitària, s'hauran d'adoptar les mesures d'acompanyament i de reparació integral necessàries i, si escau, la derivació a la xarxa pública d'atenció i reparació.



5.9. Mesures comunitàries

La Universitat de Girona vetllarà per garantir, si escau, mesures reparadores comunitàries amb l'objectiu de promoure el diàleg, la reflexió i la convivència de l'entorn afectat per la situació de violència o assetjament. Entre aquestes mesures, s'inclouen les següents:

- a) Facilitar canals de comunicació i resolució de conflictes en els centres, unitats i serveis que s'hagin vist afectats.
- b) Promoure la reflexió crítica i el debat de la comunitat universitària, com ara amb jornades o amb activitats de formació, entre d'altres.
- c) Promoure mesures de reparació simbòliques que tinguin en compte l'impacte causat pels fets i, eventualment, pels procediments posteriors.
- d) Reforçar mesures preventives i informatives vinculades al protocol.
- e) Identificar factors de risc que no havien estat prèviament identificats, per corregir-los i promoure bones pràctiques i entorns segurs.
- f) Plantejar possibles processos restauratius, si escau, i sempre d'acord amb la persona afectada, en els termes previstos per la normativa vigent.

6. Terminis

Als efectes de còmput de terminis, es consideraran inhàbils els dissabtes i diumenges i els dies festius i de tancament establerts per la Universitat de Girona.

Els terminis fixats en el present protocol, de forma excepcional, es podran ampliar per part de la Comissió Tècnica en els supòsits en què la complexitat del cas o les circumstàncies concurrents així ho exigeixin, supòsits que s'hauran de justificar degudament. Aquesta ampliació dels terminis es notificarà a les parts.

En tot cas s'haurà d'actuar amb la màxima celeritat, garantint els drets de les persones que hi intervenen, d'acord amb el principi de diligència deguda.





7. Seguiment dels casos



Es garantirà el seguiment de tots els casos tramitats en l'àmbit d'actuació d'aquest protocol.

Les mesures adoptades en un cas concret han de quedar recollides en un pla de seguiment que es farà constar en l'expedient corresponent. L'òrgan responsable d'elaborar i fer el seguiment del pla és la Comissió Tècnica.

Aquest pla de seguiment serà específic i individualitzat per a cadascuna de les víctimes. Per a l'elaboració del pla de seguiment es podran consultar persones expertes, internes o externes a la universitat, en cas que es consideri necessari.

El pla de seguiment s'haurà de comunicar a totes les persones implicades en la seva execució. S'haurà d'informar de l'abast del pla i els seus objectius, i advertir que tota la informació rebuda ha de ser tractada de manera confidencial.

Les mesures d'acompanyament, reparació integral i, si escau, comunitàries establertes en el pla de seguiment s'hauran d'adaptar a les necessitats detectades al llarg del procés d'acompanyament.

En cas que hi hagi diferents òrgans implicats en la seva execució, hauran de garantir una aplicació coordinada del pla des del treball en xarxa.



8. Avaluació i seguiment del protocol



La Unitat d'Igualtat de Gènere informará anualment sobre el seguiment i l'avaluació d'aquest protocol.

Aquest informe contindrà informació i indicadors quantitatius i qualitatius que recullin, de forma anònima i complint estrictament la normativa de protecció de dades de caràcter personal, totes les sol·licituds i tràmits d'informació, queixes, denúncies, actuacions i resolucions.

Aquests informes han de permetre valorar l'efectivitat en l'aplicació del protocol i identificar-ne les debilitats, així com les fortaleeses.

Els informes elaborats seran públics, i estaran disponibles a la web de la Unitat d'Igualtat de Gènere.



9. Règim transitori. Adaptació de normatives i procediments de la Universitat de Girona

La normativa i els procediments de la Universitat de Girona s'han d'adaptar al present protocol, en especial pel que fa a les mesures a adoptar, en el termini màxim d'un any des de la seva aprovació.

Mentre no s'aprovi la nova normativa o no s'adaptin els procediments, s'aplicaran els vigents en tot allò que no s'oposi al present protocol.

Universitat de Girona
Edició: gener de 2025

Aprovat en Consell de Govern el 16/12/2024
i revisat pel Servei de Llengües de la UdG.

