

PROTOCOLO DE LA UNIVERSITAT
DE GIRONA PARA LA PREVENCIÓN,
PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y
REPARACIÓN DE LAS SITUACIONES
DE VIOLENCIA MACHISTA, ACOSO
SEXUAL Y CUALQUIER OTRA FORMA
DE VIOLENCIA O ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O
EXPRESIÓN DE GÉNERO

Aprobado por el Consejo de Gobierno
de 16 de diciembre, 2024



Contenido

Preámbulo	4
1. Objetivos del protocolo	6
2. Principios de actuación del protocolo.....	7
3. Ámbito de aplicación del protocolo	9
3.1. Ámbito subjetivo de aplicación	9
3.2. Ámbito objetivo de aplicación	9
3.3. Ámbito territorial de aplicación.....	12
3.4. Ámbito temporal de aplicación	13
4. Medidas de prevención y protección.....	14
4.1. Medidas de información y sensibilización.....	14
4.2. Medidas de formación	14
4.3. Medidas de apoyo y acompañamiento.....	15
5. Procedimiento de actuación en caso de información, queja o denuncia	16
5.1. Constitución de la Comisión Técnica	16
5.2. Presentación de la información, queja o denuncia.....	16
5.3. Análisis técnico preliminar y actuaciones de la Comisión Técnica.....	18
5.4. Medidas provisionales	19
5.5. Derechos de las personas implicadas	20
5.6. Recepción, custodia y confidencialidad.....	21
5.7. Régimen de abstención y recusación.....	21
5.8. Adopción de medidas de acompañamiento y de reparación integral	22
5.9. Medidas comunitarias	22
6. Plazos.....	23
7. Seguimiento de los casos	24
8. Evaluación y seguimiento del protocolo.....	25
9. Régimen transitorio. Adaptación de normativas y procedimientos	26



Preámbulo

Este protocolo establece el procedimiento de actuación en el ámbito de la Universitat de Girona para la prevención, protección, atención y reparación de las violencias machistas, los acosos sexuales y cualquier otra forma de violencia o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, que constituyen un atentado contra la dignidad y la integridad de las personas y son vulneraciones flagrantes de los derechos humanos.

Las violencias y acosos que son competencia de este protocolo se dirigen a las personas que las han sufrido en experiencias personales, colectivas o de forma sistémica.

Se recoge el legado del anterior *Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad de la Universitat de Girona*, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno en la sesión 5/2017, de 29 de junio, que definió las bases vertebradoras del marco de actuación institucional, con un doble objetivo: primero, prevenir la violencia y el acoso por razón de sexo, género y sexualidad entre los miembros de la comunidad universitaria, y segundo, establecer un procedimiento de actuación para detectar las situaciones de violencia y acoso, investigarlas y proponer actuaciones. Aquel protocolo ya establecía mecanismos de evaluación y seguimiento, con el objetivo de proponer, si fuera necesario, modificaciones para mejorar la respuesta institucional. Desde el año 2017, cuando se aprobó el protocolo, se han producido diferentes cambios que aconsejan su revisión y actualización.

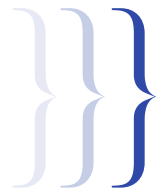
En primer lugar, se han introducido modificaciones importantes en la normativa estatal y catalana de incidencia en esta materia, que amplían la responsabilidad de las administraciones públicas, y en particular de las universidades, en el abordaje de las violencias y acosos. Concretamente, las instan a la mejora de las políticas de prevención y de reparación, para asegurar el diseño de intervenciones de carácter estructural que aborden las causas de la violencia y los factores de riesgo, la implementación de respuestas institucionales ágiles, eficaces y no revictimizadoras, derivadas de la instrucción de procedimientos informativos o disciplinarios, de acuerdo con el principio de diligencia debida, y el refuerzo del acompañamiento a las víctimas para situar sus necesidades y derechos en el centro de todas las actuaciones.

En segundo lugar, se han aprobado también distintos instrumentos de planificación estratégica, nuevas guías y protocolos de actuación que han permitido instituir un nuevo marco de actuación conjunta de las adminis-

traciones y universidades catalanas. Ofrece un buen ejemplo de ello el Protocolo marco para una intervención con la diligencia debida en situaciones de violencia machista, aprobado por el Gobierno de la Generalitat el 22 de noviembre de 2022 (Acuerdo GOV/248/2022) y, muy especialmente, el Protocolo guía de ámbito universitario para prevenir y reparar con la diligencia debida las situaciones de violencia machista, acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, aprobado por el Consejo Interuniversitario de Cataluña en 2023.

En tercer lugar, la entrada en vigor en 2017 del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad de la Universitat de Girona y el seguimiento detallado de todos los casos que se han tratado ha permitido recoger una serie de propuestas de mejora que ahora forman parte del nuevo protocolo.

Tomando en consideración todos estos elementos, este nuevo protocolo de la Universitat de Girona pretende reforzar el compromiso de la institución y de la comunidad universitaria con la sensibilización, la prevención, la detección, la atención, la asistencia, el asesoramiento, el acompañamiento, la protección, la actuación y la sanción –mediante procedimientos y competencias de actuación– para proteger a las personas afectadas y avanzar en la erradicación de aquellas violencias. Tiene también como objetivo asegurar un marco de actuación que garantice una atención integral y confidencial, así como poner a disposición de las personas afectadas vías de resolución y de asistencia ágiles y de calidad. **Es un protocolo para reforzar una política de tolerancia cero con cualquier forma y expresión de violencia machista, acoso sexual y cualquier otra forma de violencia o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.**



1. Objetivos del protocolo

Este protocolo tiene como objetivos:



a) **Actuar para la prevención, detección, protección, atención y reparación** de las violencias machistas, los acosos sexuales y cualquier otra forma de violencia o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y para la consecución de los más altos niveles de igualdad efectiva, respeto y dignidad para las personas.



b) **Informar, sensibilizar y formar en el ámbito de este protocolo** a la comunidad universitaria, así como a las personas y entidades que presten sus servicios o colaboren con la Universitat de Girona.



c) **Establecer unas pautas de actuación** ante una información, queja o denuncia relacionada con dichas conductas y, en su caso, **adoptar las medidas preventivas o correctoras adecuadas**, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes de este protocolo, y especialmente, **establecer medidas de apoyo y acompañamiento a las víctimas**.

2. Principios de actuación del protocolo

Los principios orientadores de este protocolo son:

a) **Principio de protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas**, que pueden estar acompañadas, durante el proceso, por la persona que consideren oportuno, incluidos agentes sociales y asesores legales.

b) **Principio de no-revictimización**. Se procurará que las víctimas reciban un trato empático y tengan como referencia a la misma persona durante todo el proceso para evitar repeticiones innecesarias en la descripción de los hechos y para establecer un vínculo de confianza. Se garantizará información y acompañamiento a lo largo del procedimiento previsto en este protocolo.

c) **Principio de no-discriminación** por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otra condición o circunstancia personal.

d) **Principio de respeto a la voluntad de la víctima** en su toma de decisiones, incluida la decisión de no denunciar y de no querer acogerse a los servicios ofrecidos por la universidad.

e) **Principio de perspectiva de género y de interseccionalidad**.

f) **Principio de confidencialidad** en todas las fases del procedimiento y por parte de todas las personas que intervengan en él. La información generada y aportada en las actuaciones en aplicación de este protocolo tendrá carácter reservado y solo podrán acceder a ella las personas que intervengan directamente en la tramitación. Por lo que respecta al tratamiento de datos de carácter personal, se regirá por la legislación vigente en materia de protección de datos. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y la información médica de carácter personal están sujetos a la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y de protección de datos.

g) **Principio de presunción de inocencia**, sin perjuicio de la garantía del **principio de inversión de la carga de la prueba**, en los términos garantizados en la normativa vigente, cuando quien alegue acoso aporte indicios fundamentados.





h) Principio de especialización de las personas y órganos que intervengan en los procedimientos previstos en este protocolo.



i) Principio de celeridad y diligencia debida de las personas, órganos y servicios que intervengan en la aplicación del presente protocolo.



j) Principio de eficacia, coordinación y colaboración de la comunidad universitaria, de los órganos y servicios que la integran.



k) Principio de buena fe e independencia de las personas que intervengan en el procedimiento.

3. Ámbito de aplicación del protocolo

3.1. Ámbito subjetivo de aplicación

Las personas a las que se aplica este protocolo son:

- a) Estudiantado matriculado** en cualquiera de los estudios oficiales impartidos por la Universitat de Girona.
- b) Personal docente e investigador** de la Universitat de Girona.
- c) Personal técnico, de gestión y administración y servicios** (PTGAS) de la Universitat de Girona.
- d) Investigadoras e investigadores** en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universitat de Girona.
- e) Personal de empresas externas** proveedoras, colaboradoras o contratistas de la UdG.
- f) Cualquier persona que preste sus servicios en la Universitat de Girona**, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación, incluidas las que estén bajo dependencia laboral de un tercero, como es el caso del personal afecto a contratos o subcontratos o de los puestos de trabajo a disposición de las ETT.
- g) Personas no relacionadas contractualmente que sean invitadas a participar en algún acto de la Universitat de Girona.**



3.2. Ámbito objetivo de aplicación

El presente protocolo es de aplicación a cualquier conducta relacionada con las violencias machistas, los acosos sexuales y cualquier otra forma de violencia o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

La violencia machista es la violación de los derechos humanos a través de la 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, intimidaciones



y coacciones, tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

Las violencias que atentan contra las personas LGTBIQ+ implican cualquier comportamiento basado en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad o la integridad física o psíquica de estas personas o de crearles un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Este protocolo se activará ante la concurrencia de alguna de las formas de violencia, tanto si se ejerce de forma puntual como reiterada:

Violencia física

Comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una persona, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.

Violencia psicológica

Comprende toda conducta u omisión que produce en una persona una desvalorización o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, menoscabo, desprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad. La violencia también puede llevarse a cabo con la amenaza o con violencia física o psicológica contra el entorno afectivo de la persona.

Violencia sexual

Comprende cualquier acto que atente contra la libertad sexual y la dignidad personal creando unas condiciones o aprovechándose de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin tener el consentimiento ni la voluntad expresa de la persona.

Violencia digital

Consiste en los actos de violencia en línea cometidos, instigados, amplificados o agravados, en parte o totalmente, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios similares que afecten a la dignidad y los derechos de las personas.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Es una forma de violencia que se ejerce desde una percepción de poder respecto a la persona acosada y que puede darse en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede existir, o no, superioridad jerárquica (acoso vertical y acoso horizontal, respectivamente).

Acoso por razón de sexo o género

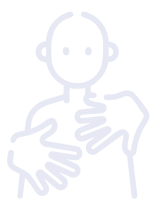
Comportamiento no deseado relacionado con el sexo o género de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, la indemnidad o las condiciones de trabajo, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte su promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con los hombres.

Acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona 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.

Violencia institucional en base a la obligatoriedad del principio de diligencia debida

Acciones y omisiones de las autoridades, del personal público y de los agentes de cualquier organismo o institución pública que tengan como finalidad retrasar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y al ejercicio de los derechos garantizados en el ordenamiento jurídico.





Revictimización o victimización secundaria

Maltrato adicional ejercido contra las víctimas, como consecuencia directa o indirecta de los déficits cuantitativos y cualitativos de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, así como de las actuaciones desacertadas o negligentes provenientes de otros agentes implicados.



Violencia de segundo orden

Violencia física, violencia psicológica, represalias, humillaciones o cualquier otro tipo de persecución contra las personas que acompañan a las víctimas o las apoyan.

También será aplicable ante cualquier otra forma de violencia, acoso o abuso de poder que implique discriminación y desigualdad, que se ejerza por medios físicos, económicos, psicológicos –incluidas las amenazas, tratos degradantes, ofensivos o molestos, intimidaciones y coacciones–, y que tenga como resultado un daño o un sufrimiento físico o psicológico.

3.3. Ámbito territorial de aplicación



El protocolo se aplicará cuando las conductas recogidas en este protocolo se hayan cometido en el ámbito organizativo o de prestación de servicios de la Universitat de Girona, ya sea dentro de cualquier espacio de los campus o de las instalaciones universitarias, o 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, o en las redes sociales, cuando se utilicen los perfiles, correos electrónicos y entornos virtuales propios de la Universitat de Girona.

Excepcionalmente, si se utilizan perfiles privados para perpetrar la violencia o acoso, se tendrá en consideración cuando se produzcan en el marco de un acoso y/o violencia iniciados en base a la relación vinculada al ámbito académico o laboral de la universidad.

3.4. Ámbito temporal de aplicación



El protocolo se aplicará siempre y cuando las conductas se hayan cometido mientras al menos una de las partes se encuentre, en el momento de la presentación de la información, queja o denuncia, vinculada a la Universitat de Girona por alguna de las situaciones subjetivas que se detallan en el epígrafe 3.1, y siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres años entre el momento en que se comunica la información, queja o denuncia y la comisión del hecho. En los actos de carácter continuado se tendrá en cuenta el último momento en que se produzca la conducta infractora. En cualquier caso, se respetarán siempre los plazos de caducidad y de prescripción de las acciones previstos en la legislación aplicable.

En caso de que la infracción haya prescrito o se acuerde la suspensión del procedimiento porque los hechos objeto de información, queja o denuncia pueden constituir un delito, se podrán adoptar las medidas de acompañamiento y de reparación necesarias.



4. Medidas de prevención y protección



4.1. Medidas de información y sensibilización

- a) Elaboración de materiales divulgativos.
- b) Información y difusión de forma permanente de la existencia de este protocolo y de los recursos disponibles de apoyo y acompañamiento.
- c) Información de los servicios y recursos públicos universitarios y dependientes de administraciones.
- d) Incorporación en las cláusulas de los convenios y contratos con la Universitat de Girona de la adopción del compromiso de cumplimiento del presente protocolo.
- e) Elaboración de campañas, jornadas, seminarios, talleres y actos conmemorativos de información, sensibilización y concienciación contra los estereotipos y prejuicios que favorecen la violencia machista o cualquier otra forma de violencia por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y de promoción de derechos.
- f) Diseño de un plan de comunicación para la sensibilización contra las violencias y acosos.
- g) Elaborar y difundir recomendaciones y buenas prácticas relacionadas con documentos, recursos y normativa de la UdG de incidencia en el ámbito de actuación de este protocolo.



4.2. Medidas de formación

Se prevén medidas de formación sobre el protocolo, sobre la perspectiva de género, la igualdad, la diversidad sexual y de género y la no-discriminación, sobre la capacitación para la prevención, sensibilización y detección de las conductas recogidas en este protocolo, y cualquier otra materia que resulte necesaria. Se destacan:

- a) Formación de acogida obligatoria dirigida al nuevo profesorado y al nuevo personal técnico, de gestión y administración y servicios.
- b) Formación obligatoria específica dentro de los planes de formación del personal técnico, de gestión y administración y servicios y del personal docente e investigador.

- c) Cursos obligatorios específicos dirigidos a las personas que realizan tareas de gestión y de dirección de equipos de trabajo y a todas las personas representantes de trabajadores y trabajadoras.
- d) Formación obligatoria específica destinada al estudiantado, especialmente en su acogida en la universidad.
- e) Formación especializada obligatoria para todas las personas que intervengan en la tramitación del protocolo.
- f) Formación especializada obligatoria dirigida al personal de seguridad de los campus, sobre la existencia del protocolo, sobre la perspectiva de género, la igualdad, la diversidad sexual y de género y la no-discriminación.

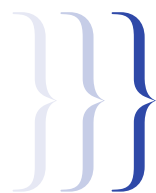
4.3. Medidas de apoyo y acompañamiento

Se velará por garantizar un acompañamiento integral a las víctimas y a otras personas afectadas a lo largo de todo el proceso a través de las siguientes unidades, órganos y servicios:

- a) La Unidad de Igualdad de Género.
- b) La Unidad de Inclusión y Diversidad.
- c) La Unidad de Compromiso Social y Orientación Profesional.
- d) Los puntos violeta.
- e) Las delegaciones de Género y Diversidad de los centros docentes.
- f) El servicio que preste apoyo psicológico.
- g) El servicio que preste apoyo jurídico.
- h) El Servicio de Atención Integral LGTBI+ (punto SAI).
- i) La Oficina de Salud Laboral.
- j) Los servicios y recursos públicos y entidades con las que la UdG colabora.

Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen derecho a recibir asesoramiento, información y apoyo. Para acceder al asesoramiento e información y recibir apoyo psicológico o acompañamiento no será necesario interponer ninguna queja o denuncia.





5. Procedimiento de actuación en caso de información, queja o denuncia



5.1. Constitución de la Comisión Técnica

Se constituirá una Comisión Técnica que será la responsable de gestionar la información recibida por los canales de información, queja o denuncia y realizará el trámite de esta fase de información previa. Esta Comisión Técnica estará formada por la técnica o técnico de Igualdad o, en su caso, la técnica o técnico de Diversidad; por un jurista o una jurista de la Asesoría Jurídica y, en su caso, otra persona asesora externa designada por la Unidad de Igualdad. La Universitat de Girona garantizará que todas las personas que formen parte de la Comisión Técnica tengan experiencia en género.

La Comisión Técnica asesorará y facilitará la información oportuna, adoptará las medidas de apoyo, de acompañamiento y provisionales, ya sean individuales o grupales, en coordinación con los demás agentes implicados.

Asumirá también la coordinación entre los servicios y las unidades para facilitar el abordaje integral del caso y se encargará de la activación de medidas preventivas de protección y apoyo en la formalización, recepción y tramitación de la información, queja o denuncia. La víctima será informada previamente de todos los trámites necesarios para la atención de su caso.

En el supuesto de que el caso objeto de información, queja o denuncia no quede incluido en el ámbito de aplicación de este protocolo, la Comisión Técnica, si procede, lo remitirá a la autoridad, entidad, organismo, órgano o servicio que se considere competente para que lo tramite.



5.2. Presentación de la información, queja o denuncia

Cuando una persona considere que se ha producido una conducta recogida en el presente protocolo deberá enviar la información, o formular una queja o denuncia, a la Unidad de Igualdad de Género de la Universitat de Girona.

La Unidad de Igualdad podrá actuar de oficio si tiene conocimiento de algún hecho o indicio que sea susceptible de ser tratado según este protocolo.

Se habilitarán canales de información, queja o denuncia de fácil acceso. El correo electrónico de la Unidad de Igualdad de Género u otras herramientas de solicitud de información estarán disponibles en las webs de las facultades, en la intranet y en el campus virtual, así como en espacios físicos de los campus.

La información, queja o denuncia podrá formalizarse por escrito o de forma verbal. Se pondrá a disposición una dirección de correo y un teléfono de contacto de la Unidad de Igualdad de Género. En caso de presentarse por escrito, se facilitará un formulario. En caso de presentarse verbalmente a la Unidad de Igualdad de Género, deberá recogerse por escrito y deberá firmarla la persona que ha presentado la información, queja o denuncia verbal ante la técnica o técnico de Igualdad de Género. Además de la Unidad de Igualdad, la Universitat debe establecer otro canal virtual centralizado y confidencial para recibir quejas o denuncias, que en su caso serán derivadas a la Unidad de Igualdad.

Si la denuncia ha sido interpuesta por un tercero o si se actúa de oficio será necesaria la autorización de la víctima para continuar el procedimiento.

Se respetará siempre la voluntad de la víctima en su toma de decisiones.

El asesoramiento y la información facilitados deben ser completos y comprensibles y deben darse en espacios físicos y virtuales que garanticen la confidencialidad necesaria y que sean percibidos como espacios seguros.

Para evitar repeticiones innecesarias y establecer un vínculo de confianza, se procurará que la víctima siempre tenga como referencia a la misma persona o personas de la Unidad de Igualdad de Género o de la Unidad de Diversidad.

Si la persona solicitante de información o cualquier otra persona que acuda a la Unidad de Igualdad de Género no entiende correctamente ni el catalán ni el castellano se designará a una persona traductora. Se procurará que dé asistencia a la víctima a lo largo de todo el proceso la misma persona traductora, que deberá respetar la debida confidencialidad.

Las denuncias o quejas anónimas no podrán tramitarse, si bien podrán tenerse en consideración en el ámbito de la prevención en base al principio de diligencia debida.

La Comisión Técnica levantará acta de la declaración de la víctima, denunciante o persona que aporta la información, que se adjuntará al informe.



5.3. Análisis técnico preliminar y actuaciones de la Comisión Técnica

Una vez recibida la información, **la Comisión Técnica realizará un análisis técnico preliminar consistente en comprobar que los hechos o conductas que se exponen se encuentran dentro del ámbito de aplicación objetivo, subjetivo, territorial y temporal de este protocolo, y emitirá un informe técnico.**

En caso de que la información, queja o denuncia no se haya formulado de forma presencial, la Comisión Técnica dispondrá de **un plazo de 5 días hábiles para convocar una entrevista con la víctima y/o con la persona denunciante** a fin de ofrecerles la información y el asesoramiento necesarios. El plazo de 5 días hábiles para entrevistarse con la víctima se computará a partir del momento en que se conozcan los datos de contacto y sea posible localizarla.

En un plazo máximo de 10 días hábiles, la Comisión Técnica deberá decidir:

- a) Inadmitir a trámite y archivar la información, queja o denuncia si se constata que los hechos denunciados no entran en el ámbito de aplicación del presente protocolo, y remisión, en su caso, a la autoridad, entidad, organismo, órgano o servicio que se considere competente para su tramitación.
- b) Admitir a trámite la información, queja o denuncia y dar traslado de las actuaciones para incoar, en su caso, un procedimiento disciplinario, si se constata que los hechos denunciados entran en el ámbito de aplicación del presente protocolo y no son constitutivos de infracción penal, y realizar un seguimiento y acompañamiento de las medidas que, en su caso, se adopten en el marco del procedimiento disciplinario. En dicho caso, se dará trámite de audiencia a la persona contra quien se ha presentado la información, queja o denuncia.
- c) Poner en conocimiento de las autoridades competentes, en caso de infracción penal, cuando exista riesgo inminente para la integridad física o psicológica de la víctima o cuando la víctima sea menor de edad. En caso de que se inicien actuaciones en la jurisdicción penal, las actuaciones administrativas se suspenderán en espera de la resolución, en los términos previstos en la normativa vigente.
- d) Adoptar medidas de acompañamiento.
- e) Adoptar medidas de protección provisionales en supuestos de urgencia que resulten necesarias para garantizar la protección de la

víctima o de otras personas afectadas, e impedir la continuidad de los hechos.

- f) Solicitar la ampliación de la información, si es preciso, para tomar alguna de las decisiones anteriores.

5.4. Medidas provisionales

En los supuestos de urgencia inaplazable, la Comisión Técnica adoptará las medidas que se consideren necesarias para garantizar la protección de la víctima, de acuerdo con el principio de respeto a la voluntad de la víctima, así como de las personas que la apoyen, y para impedir la continuidad de la presunta situación de violencia o acoso. Ejemplos posibles de ello serían, entre otros, el cambio de grupo-clase, el cambio de asignatura, la garantía de evaluación única, el cambio de profesorado, el cambio de tribunal evaluador, el cambio de tutor o tutora, el cambio de despacho o de lugar de trabajo o el cambio de turno laboral.

La adopción de estas medidas requerirá un acuerdo motivado por parte de la Comisión Técnica que deberá notificarse a las personas afectadas.

En ningún caso podrán adoptarse medidas provisionales que puedan causar un perjuicio de difícil o imposible reparación a las personas interesadas o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

Las medidas provisionales acordadas podrán levantarse o modificarse, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no se puedan tener en cuenta en el momento de su adopción.

El acuerdo de incoación del expediente disciplinario deberá confirmar, modificar o levantar las medidas provisionales acordadas, en un plazo de 15 días hábiles desde su adopción. Si el acuerdo de incoación no contiene un pronunciamiento expreso sobre las medidas provisionales o si no se inicia el procedimiento disciplinario en un plazo de 15 días hábiles desde que fueron acordadas, las medidas provisionales dejarán de surtir efectos.

Las medidas provisionales dejarán de surtir efectos cuando se haya resuelto el procedimiento disciplinario. En la instrucción de los procedimientos disciplinarios vinculados al protocolo la Universitat de Girona velará en todo momento para que sean tramitados por personas con experiencia en género.





5.5. Derechos de las personas implicadas

5.5.1. Derechos de la víctima

- a) Ser citada y escuchada, evitando la revictimización.
- b) Estar acompañada por una persona de su confianza.
- c) Recibir asesoramiento jurídico de la Universitat de Girona.
- d) Recibir atención psicológica, si procede.
- e) Estar acompañada de un intérprete, si procede.
- f) Recibir copia de la documentación del expediente.
- g) Recibir notificación de las medidas adoptadas.
- h) Ser informada, en todo momento, del estado de tramitación del expediente.
- i) Recibir otras medidas de acompañamiento o protección.
- j) Presentar todas las pruebas aceptadas en derecho que permitan defender y acreditar su posición.
- k) Los demás derechos reconocidos en la legislación vigente.

5.5.2. Derechos de la persona contra la que se presenta la información, queja o denuncia

- a) Estar informada de la información, queja o denuncia.
- b) Estar acompañada por una persona de su confianza, asistencia letrada o agentes sociales, e intérprete, si fuera necesario.
- c) Recibir notificación de las medidas adoptadas.
- d) Ser informada del estado de tramitación del expediente.
- e) Presentar todas las pruebas aceptadas en derecho que permitan defender y acreditar su posición y la presunción de inocencia.
- f) Recibir información de la resolución definitiva del expediente.
- g) Los demás derechos reconocidos en la legislación vigente.

5.5.3. Derechos de las personas que apoyan o acompañan a la víctima

- a) Recibir apoyo psicológico y otras medidas de acompañamiento y protección.
- b) Acompañar a la víctima durante la tramitación del expediente, a lo largo de todas las fases del procedimiento, sin sufrir represalias.
- c) Los demás derechos reconocidos en la legislación vigente.

5.6. Recepción, custodia y confidencialidad

La información, queja o denuncia y toda la documentación relacionada con el expediente será enviada a la **Unidad de Igualdad de Género**, que la custodiará y archivará, manteniendo su confidencialidad.



5.7. Régimen de abstención y recusación

Cualquier persona que deba participar, en virtud de su cargo, puesto de trabajo o nombramiento, en el procedimiento previsto en este protocolo tiene la obligación de abstenerse de intervenir en él en aquellos supuestos en los que concurra algún conflicto de interés (personal, vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado o de afinidad hasta el segundo grado, o amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes, entre otras circunstancias análogas).

En los mismos supuestos previstos en el apartado anterior, **las partes pueden promover la recusación de las autoridades y del personal que intervenga en el procedimiento, en virtud de su cargo, puesto de trabajo o nombramiento.**

En estos casos, la Comisión Técnica, efectuadas las comprobaciones que considere oportunas, resolverá si corresponde o no sustituir a la persona recusada y nombrar a otra persona.





5.8. Adopción de medidas de acompañamiento y de reparación integral

La Unidad de Igualdad de Género debe velar por que la víctima, así como las personas que la apoyan y demás personas afectadas, no sufran represalias o perjuicios.

La Universitat de Girona velará por garantizar las medidas de acompañamiento y de reparación integral necesarias para hacer efectivo el derecho de no-revictimización y no-repetición. Por dicho motivo, aunque la Universitat de Girona no tenga competencia para investigar y sancionar una conducta violenta, discriminatoria o acosadora, si la persona afectada forma parte de la comunidad universitaria se adoptarán las medidas de acompañamiento y de reparación integral necesarias y, en su caso, la derivación a la red pública de atención y reparación.



5.9. Medidas comunitarias

La Universitat de Girona velará por garantizar, si procede, medidas reparadoras comunitarias con el objetivo de promover el diálogo, la reflexión y la convivencia en el entorno afectado por la situación de violencia o acoso. Entre estas medidas se incluyen las siguientes:

- a) Facilitar canales de comunicación y resolución de conflictos en los centros, unidades y servicios que se hayan visto afectados.
- b) Promover la reflexión crítica y el debate de la comunidad universitaria, por ejemplo mediante jornadas o actividades de formación, entre otras.
- c) Promover medidas de reparación simbólicas que tengan en cuenta el impacto causado por los hechos y, eventualmente, por los procedimientos posteriores.
- d) Reforzar medidas preventivas e informativas vinculadas al protocolo.
- e) Identificar factores de riesgo que no habían sido previamente identificados, para su corrección y la promoción de buenas prácticas y entornos seguros.
- f) Plantear posibles procesos restaurativos, en su caso, siempre de acuerdo con la persona afectada, en los términos previstos en la normativa vigente.

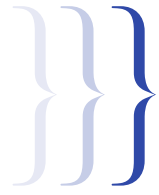
6. Plazos

A efectos de cómputo de plazos, se considerarán inhábiles los sábados y domingos y los días festivos y de cierre establecidos por la Universitat de Girona.

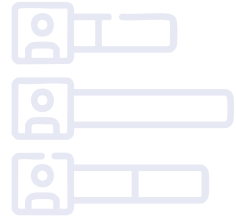
Los plazos fijados en el presente protocolo, de forma excepcional, podrán ampliarse por parte de la Comisión Técnica en los supuestos en que la complejidad del caso o las circunstancias concurrentes así lo exijan, supuestos que se justificarán debidamente. Las ampliaciones de plazos se notificarán a las partes.

En todo caso deberá actuarse con la máxima celeridad, garantizando los derechos de las personas intervinientes, de acuerdo con el principio de diligencia debida.





7. Seguimiento de los casos



Se garantizará el seguimiento de todos los casos tramitados en el ámbito de actuación de este protocolo.

Las medidas adoptadas en un caso concreto se recogerán en un plan de seguimiento que se hará constar en el expediente correspondiente. El órgano responsable de elaborar y realizar el seguimiento del plan es la Comisión Técnica.

El plan de seguimiento será específico e individualizado para cada una de las víctimas. Para la elaboración del plan de seguimiento se podrá consultar a personas expertas, internas o externas a la universidad, en caso de que se considere necesario.

El plan de seguimiento deberá comunicarse a todas las personas implicadas en su ejecución. Deberá informarse del alcance del plan y de sus objetivos, y advertir que toda la información recibida será tratada de forma confidencial.

Las medidas de acompañamiento, de reparación integral y, en su caso, comunitarias, establecidas en el plan de seguimiento, deberán adaptarse a las necesidades detectadas a lo largo del proceso de acompañamiento.

En caso de que existan varios órganos implicados en su ejecución, deberán garantizar una aplicación coordinada del plan desde el trabajo en red.



8. Evaluación y seguimiento del protocolo



La Unidad de Igualdad de Género informará anualmente sobre el seguimiento y la evaluación de este protocolo.

Dicho informe contendrá información e indicadores cuantitativos y cualitativos que recojan, de forma anónima y cumpliendo estrictamente la normativa de protección de datos de carácter personal, todas las solicitudes y trámites de información, quejas, denuncias, actuaciones y resoluciones.

Estos informes deben permitir valorar la efectividad en la aplicación del protocolo e identificar sus debilidades, así como sus fortalezas.

Los informes serán públicos y estarán disponibles en la web de la Unidad de Igualdad de Género.



9. Régimen transitorio. Adaptación de normativas y procedimientos de la Universitat de Girona

La normativa y los procedimientos de la Universitat de Girona deben adaptarse al presente protocolo, en especial en lo que se refiere a las medidas a adoptar, en el plazo máximo de un año desde su aprobación.

Mientras no se apruebe la nueva normativa o no se adapten los procedimientos, se aplicarán los vigentes en todo lo que no se oponga al presente protocolo.

Universitat de Girona
Edición: enero de 2025

Aprobado por el Consejo de Gobierno el 16/12/2024
y revisado por el servicio de lenguas (UdGLlengües)

