

Protocol de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament moral i sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a EUSES – Centre Adscrit a la Universitat de Girona

0. Preàmbul

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

Aquesta línia d'actuació és la que es prescriu segons el marc legal espanyol vigent d'aplicació en aquesta matèria, així com de conformitat amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, entre altres, i totes aquelles que les substitueixin, i també per la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril on en el seu preàmbul no oblidia el paper de la Universitat com a transmissora de valors i com a institució que respecta els drets i les llibertats de les persones, així com la igualtat entre homes i dones. A més, tots aquests principis i plantejaments també son seguits pel Codi Ètic del Centre Adscrit - EUSES, el qual, com a regla general, estipula que no es tolerarà cap tipus d'agressió ni discriminació.

1. Objectiu del protocol

Aquest protocol té un doble objectiu:

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

2. Principis d'actuació

Els principis que orienten aquest protocol són:

- a) El compromís del Centre Adscrit - EUSES de prevenir i no tolerar cap forma de violència i assetjament moral i sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

- b) El deure del Centre Adscrit - EUSES d'oferir instrucció a tot el personal sobre el seu deure de respectar la igualtat de tracte entre les persones que el conformen, i el seu dret a la intimitat i a la dignitat.
- c) El deure del Centre Adscrit -EUSES en garantir la formació i sensibilització a tot el personal que forma part de la comunitat universitària de l'esmentat Centre, en matèria d'assetjament, igualtat i no discriminació.
- d) El compromís en la identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una denúncia/comunicació.
- e) L'obligatorietat de totes les estructures i membres de la comunitat universitària de prestar col·laboració als òrgans encarregats de desenvolupar el procediment d'intervenció.
- f) El deure de garantir un tractament reservat de les denúncies/comunicacions per motiu de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat.
- g) La responsabilitat del centre en la protecció de la persona agredida o assetjada i de les persones que puguin intervenir en el procediment, mitjançant l'establiment de mesures cautelars des de l'inici del procediment i la garantia de la indemnitat davant situacions de represàlies.
- h) El respecte al principi bàsic de la presumpció d'innocència, sens perjudici de la garantia del principi d'inversió de la càrrega de la prova, en els termes garantits a la normativa vigent, quan qui al·legui assetjament d'aquest tipus aporti indicis fonamentats.
- i) La compatibilitat entre aquest protocol i el fet que les persones implicades puguin activar les accions legals que considerin oportunes, segons el cas
- j) El deure del Centre Adscrit -EUSES en garantir el principi de bona fe i independència de les persones que intervinguin en el procediment.

3. Àmbit d'aplicació

3.1. Conductes sobre les quals s'aplicarà aquest protocol

L'objecte d'aquest protocol és regular els principis orientadors del procediment que es durà a terme en cas d'existir un cas de violència o una conducta d'assetjament moral i sexual, l'assetjament per raó de sexe, gènere i sexualitat. En aquest sentit, definim aquestes conductes com:

- **Violència masclista:** violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

- **Assetjament moral:** situació en què una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, abusiva i injusta, de forma sistemàtica i recurrent durant un temps prolongat, sobre una altra persona, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir-ne la reputació, minar-ne l'autoestima, pertorbar l'exercici del seu fer diari per tal d'aconseguir que, finalment, aquesta abandoni el Centre, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat.
- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament físic, verbal o no verbal orientat a l'obtenció de favors de naturalesa sexual per a un mateix o per a una tercera persona, que no són desitjats per la persona que els rep i que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta persona, particularment quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu per a la persona afectada.

És important destacar la **violència sexual en l'àmbit digital**, regulada a l'article 3 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Per altra banda, també cal mencionar la **violència digital**, la qual és aquella que es pot cometre en l'ús de les tecnologies de la informació i de la comunicació, en les plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correus electrònics i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que puguin afectar o afectin, la dignitat i els drets de les persones.

- **Assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona (incloses l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia) que no sigui desitjat per la persona que el rep i que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- **Assetjament sexual ambiental:** Aquell comportament o actitud realitzada per les persones assetjadores el qual fomenta un context laboral intimidatori, hostil, ofensiu i humiliant per la persona qui ho pateix. En aquest sentit, aquest tipus d'assetjament pot ser realitzat per una persona de superior o igual categoria que la persona que ho està patint. A mode d'exemple, es podrien incloure les següents conductes; observacions suggerents, bromes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual de la persona treballadora en qüestió, trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu, o de contingut sexual.

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

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

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

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

3.2. Persones a les quals es pot aplicar aquest protocol

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

- a.) Personal docent i investigador.
- b.) Personal tècnic, de gestió, i d'administració i serveis.
- c.) Becaris i becàries, personal en formació i personal contractat en projectes de recerca vinculats al centre.
- d.) Estudiantat.
- e.) Qualsevol persona que presti els seus serveis al Centre, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la relació. S'aplicarà, doncs, a les persones que, sota dependència laboral d'un tercer, prestin els seus serveis al Centre, com és el cas del personal afecte a contractes o subcontractes o dels llocs a disposició de les ETT.
- f.) Qualsevol persona que, per qualsevol motiu, tingui accés a les instal·lacions del Centre Adscrit – EUSES, bé sigui per a fer ús de les instal·lacions o els serveis associats al Centre, o per qualsevol altre motiu.

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

3.3. Àmbit temporal d'aplicació del protocol

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

Aquest protocol serà igualment aplicable sempre que els fets denunciats s'hagin produït mentre alguna d'aquestes persones estigui vinculada al Centre, que la persona

presumpta agressora continuï formant part de la comunitat universitària i que el delictes o la falta denunciada no hagi prescrit, en aplicació de la normativa corresponent.

3.4. Àmbit territorial d'aplicació del protocol

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

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

El Centre Adscrit - EUSES informará, a través dels convenis que estableixi amb les empreses i les entitats externes col·laboradores o contractistes, de l'existència d'aquest protocol, i així mateix hi consensuarà com s'aplicarà i quines persones seran les encarregades d'aplicar-lo en cada cas. Quan es produeixi un conflicte fora de les instal·lacions universitàries entre membres de la comunitat universitària i personal d'empreses contractistes d'obres o serveis, s'establirà una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment d'actuació i executi les mesures correctores que consideri adients. En aquest sentit, en el supòsit d'aplicar el present procediment per un cas d'assetjament entre una persona que forma part del Centre i una altra persona aliena al mateix, el procediment s'aplicarà amb les mateixes garanties i en el seu cas, de forma coordinada amb les empreses implicades.

4. Mesures de prevenció

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

4.1. Mesures d'informació i sensibilització

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

- a) Disseny d'un pla de comunicació: Actualització de la pàgina web per a la sensibilització contra la violència de gènere, difusió per correu electrònic, avisos als campus virtuals respectius i inclusió d'informació sobre el protocol a la «Guia de l'alumnat», així com a la carpeta de l'estudiant, entre altres accions.

b) Programes de formació:

1) Destinat al PDI:

- Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere.
- Instaurar aquesta formació inicial per al professorat de nova incorporació.

2) Destinat al PTGAS:

- Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere.
- Instaurar la formació i realitzar-la per campus i/o serveis.

3) Destinat als estudiants:

- Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere dins dels cursos que realitzen conjuntament la Universitat de Girona ('Oficina de Cooperació i la Unitat d'Igualtat de Gènere) i la Direcció Acadèmica del Centre Adscrit – EUSES.

c) Difusió del protocol entre oficines, serveis i unitats del Centre Adscrit - EUSES amb instruccions perquè es faci arribar a tota la comunitat universitària.

d) Difusió del protocol entre les empreses i entitats col·laboradores del Centre.

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

Es tracta de mesures destinades a avaluar l'entorn universitari:

- a) Inclusió a les enquestes d'avaluació d'indicadors que permetin detectar situacions d'assetjament.
- b) Formació del professorat que li permeti identificar situacions d'assetjament.
- c) Implementació de les vies habilitades del Canal Ètic per tal de poder posar en coneixement davant del Responsable del Sistema del Canal Ètic aquelles situacions d'assetjament que s'estiguin patint o que s'hagin patit.
- d) Disseny de campanyes informatives, ja sigui amb materials específics o per a les xarxes.

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

5.1. Denúncia/Comunicació

El procediment s'inicia sempre que es posi en coneixement davant del Responsable del Sistema d'informació del Canal Ètic una possible situació de violència o assetjament. La informació s'ha de fer arribar a través de la denúncia/comunicació corresponent, i d'acord amb els procediments establerts a la Política de Funcionament del Canal Ètic del Centre Adscrit - EUSES.

La víctima o qualsevol tercer que en tingui coneixement dels fets, ho comunicarà a través de les següents vies habilitades:

- a) Correu electrònic: canaletico@euses.cat
- b) Correu ordinari: Bústia del Canal Ètic, Av Francesc Macià 65 17000 - (Salt) – Girona
- c) A través d'una reunió presencial amb el Responsable del Sistema (sempre que la denuncia no es vulgui fer de forma anònima)

5.2 Gestió i tramitació de les denúncies/comunicacions

El Responsable del Sistema Intern d'Informació (Canal Ètic) del Centre Adscrit - EUSES instruirà, valorarà i tramitarà les denúncies que es presentin en matèria de violència o assetjament moral o sexual o d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere seguint el procediment establert al document "Política de Funcionament del Canal Ètic d'EUSES".

El Responsable del Sistema del Centre Adscrit - EUSES informará del procediment que se seguirà a les parts directament implicades i podrà comptar amb la col·laboració d'altres persones (assessors externs) per al desenvolupament de les actuacions de gestió, tramitació i resolució de les denúncies.

En aquest sentit, les funcions del Responsable del Sistema són:

- Rebre i tramitar totes les denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Donar suport, assessorar i orientar les persones que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.
- Informar sobre els drets i obligacions de cada una de les parts interessades, tant a la persona informant o a la persona denunciada.
- Facilitar informació a les parts interessades sobre altres vies de suport (mèdic, psicològic, laboral, etc).

- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest Protocol.

5.3. Principis rectors i garanties del procediment

En la tramitació de tota denúncia/comunicació se seguiran els principis i garanties establerts a la Política de Funcionament del Canal Ètic del Centre Adscrit – EUSES

6. Procediment de resolució

Una vegada instruït l'expedient, complint els tràmits i les garanties regulats en els epígrafs precedents, el Responsable del Sistema proposarà a l'òrgan d'administració l'adopció d'alguna de les resolucions següents:

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

- a) La denúncia/comunicació s'arxivarà quan no es tinguin proves suficients que justifiquin l'obertura d'un procés sancionador.
- b) Es proposarà l'obertura d'un expedient informatiu o la incoació d'un expedient sancionador en els casos en què es consideri que la conducta denunciada/comunicada no és delictiva però sí que pot constituir una falta disciplinària.
- c) En el cas que es consideri que la conducta és constitutiva de delictes, el Responsable del Sistema del Canal Ètic remetrà la denuncia/comunicació davant dels òrgans policials o judicials corresponents. En qualsevol cas, el Responsable del Sistema del Canal Ètic informará sobre els drets de la persona denunciant, per garantir els mateixos.
- d) En el cas que la denúncia sigui manifestament falsa i s'hagi presentat amb mala fe, s'incoarà un expedient sancionador contra la persona informant.

6.2. Si la persona denunciada/investigada és membre extern (d'una empresa externa col·laboradora o contractista del Centre Adscrit - EUSES

- a) La denúncia/comunicació s'arxivarà quan no s'hagin pogut recavar les proves suficients que justifiquin l'obertura d'un procés sancionador.
- b) En els casos en què es consideri que la conducta denunciada/comunicada no és delictiva però sí que incompleix les normatives del Centre, se n'informarà l'empresa externa, amb la demanda que adopti les mesures que tingui

establertes en la seva reglamentació i que, en tot cas, actuï per corregir la situació.

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

- c) En el cas que es consideri que la conducta és constitutiva de delictes, recomanarà que el Centre ho comuniqui a l'empresa externa per tal que adopti les mesures que tingui establertes en la seva reglamentació, i també el Responsable del Sistema del Canal Ètic remetrà la denuncia/comunicació davant dels òrgans policials o judicials corresponents. En qualsevol cas, el Responsable del Sistema del Canal Ètic informará sobre els drets de la persona denunciada, per garantir els mateixos. En el cas que la denúncia/comunicació sigui manifestament falsa i s'hagi pogut constatar que s'ha presentat amb mala fe, s'incoarà un expedient sancionador contra la persona informant.

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

7. Seguiment dels casos

El Responsable del Sistema farà un seguiment de tots els casos que hagin generat expedients informatius o disciplinaris, per conèixer-ne l'evolució i proposar, si escau, noves mesures.

En tot cas, al llarg del procediment d'investigació de la denuncia/comunicació rebuda, el Responsable del Sistema del Canal Ètic podrà adoptar les mesures provisionals que es considerin més adequades, per tal de garantir la seguretat de la persona informant i, en tot cas, evitar el contacte amb la persona investigada. En aquest sentit, les mesures que finalment s'adoptin, s'especificaran en l'informe final de resolució de l'expedient corresponent.

Per altra banda, també es podran aplicar mesures d'acompanyament i assessorament a les parts implicades. A tal efecte, aquestes mesures seran individualitzades, i s'aplicaran cas per cas.

8. Garanties d'actuació

- a) Procedir a la recollida d'informació amb rapidesa, sensibilitat i respecte per les persones afectades.
- b) Garantir un tractament just a totes les parts.
- c) Garantir l'escolta i la defensa a totes les persones implicades, així com el dret d'estar acompanyades per una persona de la seva elecció, incloent assessors legals, si així ho sol·liciten, per part de la persona denunciada.

- d) Informar les persones afectades sobre l'evolució del cas, així com de les mesures correctores que s'apliquin.
- e) Vetllar perquè no es produeixi cap tipus de represàlia contra les persones que formulin una denúncia/comunicació, les que compareguin com a testimonis i les que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol.
- f) Respectar el dret de la persona denunciada de violència o assetjament moral, per raó de sexe, gènere o sexualitat a estar informada, de manera succinta, dels fets descrits en la denúncia/comunicació, en els termes establerts a la Política de Funcionament del Canal Ètic.
- g) Garantir que no es deixarà constància de les denúncies/comunicacions a l'expedient de les persones denunciades, quan aquestes denúncies s'hagi pogut constatar que eren falses.
- h) La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit del Centre Adscrit – EUSES és totalment independent de les accions legals que la víctima vulgui emprendre per la via judicial o de la col·laboració que es pugui sol·licitar en el marc d'una investigació judicial.

9. Entrada en vigor

El present Protocol serà d'aplicació l'endemà de la seva aprovació per part de l'Òrgan d'Administració.