

ANNEX 1.

Òrgans* responsables de l'aplicació del protocol:

A continuació es mencionen els òrgans que intervenen en el protocol però amb la base de dues idees:

Treball coordinat i en xarxa

Objectiu: vetllar per la persona afectada i impulsar un canvi cultural i institucional

-Rector/a

Receptor de l'informe preliminar de la Unitat d'Igualtat

Òrgan competent per resoldre iniciar la fase d'investigació i convocar la Comissió d'Investigació

Òrgan competent per incoar i resoldre els procediments administratius que corresponguin a fi d'investigar i de depurar possibles responsabilitats disciplinàries

-Unitat d'Igualtat

Rep les denúncies i les sol·licituds d'intervenció, i du a terme la primera recopilació de proves que acompanyen la denúncia.

Elaboració de Informe preliminar de valoració dels fets que eleva al Rector/a.

Pot proposar mesures provisionals.

Fa el seguiment de les mesures i de les resolucions. I d'aplicació del protocol

Assessora, informa i entrevista la persona o persones denunciants.

Assessora i informa qualsevol membre de la comunitat universitària que sol·liciti informació sobre el protocol.

Pot demanar la col·laboració d'altres òrgans de la universitat, com servei jurídic, recursos humans , prevenció de riscos laborals... que tenen el deure de col·laborar.

Responsable del pla de seguiment de les mesures d'acompanyament de la persona afectada

Elabora anualment l'informe de seguiment i avaluació presentat al Claustre

Proposa, gestiona i executa les accions de formació, sensibilització i comunicació dirigides a tota la comunitat universitària

- Comissió d'investigació (procediment d'investigació)

La Comissió d'Investigació (CI) Ha d'estar integrada per persones expertes o que hagin rebut una formació especialitzada:

El director o la directora de la unitat d'igualtat

Un tècnic o una tècnica d'aquesta unitat

Servei jurídic

Persona externa experta a la URV que actuarà com a ponent/perit

En el nomenament s'ha de preveure la seva substitució en els casos en què calgui evitar possibles conflictes d'interès o altres situacions que els impedeixin la seva participació

Funcions:

Investiga els casos en què hi hagi indicis de conducta violenta o d'assetjament i n'elabora els expedients informatius.

Resol la fase d'investigació

Eleva al rector/a l'informe i la proposta d'incoació d'expedient disciplinari, si es cau.

Seguiment de les mesures adoptades

- Gabinet jurídic

Assessora el conjunt d'òrgans de la universitat en l'aplicació del protocol i les persones que instrueixin expedients disciplinaris. El seu personal ha de disposar de formació especialitzada contínua en la legislació específica que dona cobertura al protocol i amb perspectiva de gènere.

Vetlla per la diligència deguda dels procediments, respecte als principis d'actuació, als terminis previstos o a les garanties d'informació, autonomia en la presa de decisions i protecció de les persones afectades.

Es coordina amb la unitat d'igualtat per detectar possibles conductes de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que puguin estar presents en denúncies per assetjament laboral, i viceversa.

- Expert/a extern/a la URV.

Formarà part de la Comissió d'investigació

Encarregada del peritatge

Elaboració del informe a sotmetre a la CI

Els requisits mínims per poder actuar com a pèrit dins del protocol són els següents:

- psicòleg o psicòloga col·legiat

- Formar part del Torn d'Intervenció Professional Forense (TIP Forense).

-No tenir vinculació laboral amb la URV i/o FURV.

-Tenir formació específica psicologia forense en l'àmbit de les violències masclistes actualitzada amb caràcter anual.

- Òrgan instructor (procediment sancionador)

Persona designada pel rector o rectora en l'acord d'incoació de l'expedient disciplinari.

Altres òrgans que participen en la prevenció i reparació:

-Consells d'Igualtat de centres/escoles

Difusió del protocol al centre/escola

Sol·licitud de millores i detecció de necessitats de prevenció

Seguiment de l'aplicació del protocol en el centre (prevenció)

-Comissió d'igualtat estatutària

Rep informació de l'aplicació del protocol

Decideix la estratègia i accions per la seu desenvolupament, a proposta de la Unitat d'Igualtat

-Direcció departaments, centres i/o escoles, caps de serveis

Executen, si escau, les mesures provisionals i preventives que s'hagin establert.

Garanteixen al personal i a l'estudiantat la informació dels seus drets, així com del contingut d'aquest protocol i de tota la normativa i del règim disciplinari que s'hi troba relacionada.

Designen una persona de referència per a la promoció de les polítiques d'igualtat i d'abordatge de les violències dins el seu servei, unitat o centre.(Responsables d'Igualtat)

-Servei RRHH

Garanteix que s'informi el personal sobre els seus drets i la normativa que l'empara, així com sobre la responsabilitat disciplinària en què pot incórrer, i del procediment per formular consultes, sol·licituds d'intervenció i denúncies.

Vetlla per la implantació de programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes descrites en aquest protocol dins dels plans de formació per al PTGAS i el PDI.

Executa les mesures provisionals i/o les mesures correctores necessàries, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos d'assetjament, i vetlla per la seva implementació efectiva, conjuntament amb la unitat d'igualtat.

-Oficina de Prevenció de Riscos Laborals Mancomunada de la URV i FURV (OPRLM)

Pot ser requerida a col·laborar en el procés d'investigació, facilitant la documentació i els informes que requereixi el cas.

Pot ser requerida a col·laborar a l'establiment de mesures preventives o correctores i el seu seguiment.

Es coordina amb la unitat d'igualtat per sensibilitzar i formar el conjunt del personal sobre les conductes recollides en el protocol i els mecanismes de denúncia i d'acompanyament.

Té en compte dins de la seva actuació, els riscos de violència masculista, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o gènere, així com assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere dels diferents llocs de treball ocupats.

-Oficina de l'Estudiant (OFES) i l'Oficina de Compromís Social (OICS)

Difusió del protocol i donar a conèixer la unitat d'igualtat.

Coordinació amb la unitat d'igualtat per implantar accions formatives i de sensibilització sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes descrites en aquest protocol dins dels plans de voluntariat, programes esportius, activitats per a delegats i delegades de curs

i pel consell d'estudiants de la universitat, i en d'altres activitats o programes en què sigui rellevant fer-ho, com ara lligues de debat.

- I-Center (mobilitat i acollida)

Difusió del protocol i a donar a conèixer la unitat d'igualtat

Es coordina amb la unitat d'igualtat per implantar accions formatives i de sensibilització sobre prevenció, detecció i actuació davant les conductes descrites en aquest protocol dins dels plans i programes dirigits a estudiants internacionals que venen d'intercanvi a la universitat.

*Totes les persones d'aquest òrgans que intervinguin en l'aplicació del protocol, han d'estar formades en perspectiva de gènere i no revictimització (art.17.3. Llei 5/2008) i han de garantir la confidencialitat de les dades