



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI

**Protocol per prevenir i actuar contra
les situacions de violència masclista,
assetjament sexual i per raó de sexe,
orientació sexual, identitat o expressió
de gènere a la URV**

Unitat d'Igualtat
Universitat Rovira i Virgili

Índex de continguts

Preàmbul	3
Disposició 1a. Persones i òrgans que hi intervenen	5
1a.1 Òrgans que hi intervenen i les seves funcions	5
1a.2. Definició de les parts implicades en casos de violències masclistes	6
Disposició 2a. Definicions de violències masclistes	7
Disposició 3a. Àmbit d'aplicació i acció del Protocol	9
Disposició 3a.1. Àmbit d'aplicació subjectius	9
Disposició 3a. Àmbit d'aplicació i acció del Protocol	10
Disposició 3a.3. Àmbit d'aplicació temporal	11
Disposició 4a. Prevenció i sensibilització	12
Disposició 5a. Recepció de comunicacions i activació del protocol	13
Disposició 6a. Mesures d'acompanyament i d'incidència comunitària	14
Disposició 7a. La fase de determinació de les responsabilitats i la comissió d'investigació	15
Disposició 8a. Composició de la comissió d'investigació (CI)	16
Disposició 9a. Inici de la fase d'investigació	17
Disposició 10a. Finalització de la fase d'investigació	18
Disposició 11a. Mesures provisionals	19
Disposició 12a. Mesures de reparació integral	20
Disposició 13a. Incoació del procediment disciplinari	21
Disposició 14a. Seguiment de les mesures adoptades	22
Disposició 15a. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	23
Disposició final 1a. Comissió de Seguiment i Avaluació de l'Aplicació del Protocol	24
Disposició final 2a. Protocol contra l'assetjament laboral	25

Aquest protocol defineix els processos a seguir per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes a la Universitat Rovira i Virgili. Prèviament, la URV comptava amb el Protocol de prevenció i actuació en l'àmbit de violències masclistes i contra LGTBI que afectin l'estudiantat de la URV i el Protocol de prevenció i actuació en cas de possible assetjament a personal URV i FURV en el lloc de treball, que incloïa totes les formes d'assetjament sexual i/o d'identitat sexual, psicològic, laboral, de racisme, religió o altres, que s'exercien contra PTGAS i PDI. En aquest segon es preveia la voluntat d'impulsar un protocol únic i específic per als casos d'assetjament sexual, orientació, identitat sexual o per raó de sexe, que es materialitza ara en aquest text.

Totes les mesures aquí previstes s'adoptaran en correspondència amb l'ordenament jurídic vigent, l'Estatut i el codi ètic de la URV, així com amb el Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Com l'anterior, el text que segueix es fonamenta en gran mesura en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar les violències masclistes, i la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i la resta de normes que vetllen per garantir el principi de diligència deguda a les actuacions de les administracions públiques.

D'acord amb aquestes normes, les universitats tenen la responsabilitat de fer un abordatge integral per prevenir les violències masclistes, intervenir si s'hi donen i reparar les persones que n'hagin patit, d'acord amb el principi de diligència deguda. Les mesures previstes per garantir aquest abordatge integral excedeixen de la perspectiva sancionadora i emfatitzen l'adopció de mesures d'incidència comunitària orientades a un canvi cultural feminista, interseccional i igualitari de la URV, així com l'acompanyament de les persones afectades.

Les línies d'acció d'aquest protocol són:

1. Accions de prevenció i sensibilització enfront les violències masclistes, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
2. Accions d'identificació i detecció de les violències i assetjaments i la garantia de l'acompanyament de les persones que en pateixin, així com la reparació dels danys.
3. Accions de determinació de responsabilitats, investigació de la violència i finalització d'aquesta.
4. Accions de seguiment i avaluació dels casos i del protocol.

Les accions incloses en cadascuna d'aquestes línies s'orienten a les finalitats i els propòsits referits, dels quals dependran la seva naturalesa, el seu caràcter intersubjectiu, col·lectiu o grupal, així com el moment en què tindran lloc i la seva durada.

Protocol aprovat en Consell de Govern en 12 de desembre de 2024

Disposició 1a. Persones i òrgans que hi intervenen

1a.1 Òrgans que hi intervenen i les seves funcions

Totes les persones que formen la comunitat universitària tenen el deure d'aplicar el principi de no-discriminació per raó de sexe o gènere. També tenen el deure d'actuar amb diligència deguda i col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol, dels seus principis inspiradors i de les seves línies d'acció. Les persones i òrgans que intervenen d'una manera més directa en aquest protocol estan recollits en l'**annex 1**.

Disposició 1a. Persones i òrgans que hi intervenen

1a.2. Definició de les parts implicades en casos de violències masclistes

Persona afectada: fa referència a la persona o les persones contra les quals s'exerceix un acte o fets que poden ser identificats com a violències masclistes, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Persona infractora: fa referència a la persona o les persones que presumptament cometen els actes o fets susceptibles de ser qualificats com a violències masclistes.

Persones implicades: utilitzarem aquests termes per referir-nos a ambdues parts.

Disposició 2a. Definicions de violències masclistes

D'acord amb el protocol guia i la normativa vigent, aquest protocol s'aplica en relació amb tots els tipus de violències masclistes reconeguts per la llei (quadre 1). S'hi inclouen, entre d'altres, la violència física, psicològica i sexual, així com l'assetjament sexual i aquells altres per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (quadre 2), tant si s'exerceixen de forma puntual com reiterada.

Aquestes violències poden ser accions o omissions de tipus individual, col·lectiu, simbòlic o institucional, i es poden expressar per diferents mitjans, com ara verbals o no verbals, presencials o digitals (correu electrònic, xarxes socials de caràcter públic o privat, missatgeria instantània, fòrums, campus virtual, o d'altres).

Quadre 1. Definició de violències masclistes

— Qualsevol 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 basat en el gènere 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 (Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre).

— La violència derivada del sistema patriarcal dirigida a altres col·lectius, com ara l'LGTTBIQ+, i a les expressions de gènere alternatives (Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre).

Quadre 2. Tipus de violències masclistes

— **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole 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 a 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). Un sol fet pot constituir per si mateix un cas d'assetjament.

— **Assetjament per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o gènere de les dones, o amb l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere de les persones, quan aquest tingui el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, o de qualsevol persona per la seva orientació sexual o expressió de gènere, creï un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, i també quan aquest dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional. Un sol fet pot constituir per si mateix un cas d'assetjament.

— **Altres tipus:** conductes que, de manera activa o per omissió, desvalorin les dones o les persones LGTBIQ+ o els infringeixin un patiment, ja sigui a través d'una amenaça, humiliació, vexació, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat; represàlies pels discursos i expressions individuals i col·lectives de les dones que reclamen el respecte de llurs drets, i també expressions i discursos públics que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament l'hostilitat, la discriminació o la violència masclista; violència institucional, entesa com les 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.¹

¹ Aquestes violències poden provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores.

Disposició 3a. Àmbit d'aplicació i acció del Protocol

Disposició 3a.1. Àmbit d'aplicació subjectiu

El protocol s'aplica a qualsevol membre de la comunitat universitària (quadre 1), persona usuària o prestadora dels serveis proporcionats per la Universitat (quadre 2) i al personal d'empreses externes col·laboradores contractistes.

Quadre 1. Qui es considera membre de la comunitat universitària?

- El personal laboral, eventual i funcionari de la URV (PDI o PTGAS).
- Les persones que estiguin o hagin estat (en els moments dels fets) matriculades en estudis impartits per la Universitat, incloent-hi estudis de grau, màster i doctorat, formació contínua, programes d'extensió universitària, cursos d'estiu o d'un altre tipus.
- El personal i/o estudiantat d'altres universitats que participin a la URV en un programa de pràctiques o un programa de mobilitat o d'intercanvi.

Quadre 2. Quins altres col·lectius poden demanar acompanyament i/o suport?²

- Persones que tenen una relació mercantil amb la Universitat.
- Professionals de l'entorn de pràctiques curriculars o extracurriculars.
- Personal d'altres proveïdors que intervenen a les universitats (personal de les cafeteries, de neteja, de manteniment, de seguretat, de reprografia, etc.).
- Usuaris i usuàries de les instal·lacions o de serveis proporcionats per la Universitat.
- Persones que participin en una activitat organitzada per la mateixa universitat (assistents a jornades, conferències obertes a la ciutadania, participants en activitats culturals o esportives).

² En aquests casos, la Universitat ha d'adoptar les mesures oportunes que s'escaiguin en coordinació amb qui és l'ocupador d'aquestes persones o les persones que agredeixen, a qui no es podrà iniciar cap procediment disciplinari per part de la URV.

Disposició 3a. Àmbit d'aplicació i acció del Protocol

Disposició 3a.2. Àmbit d'aplicació territorial

Les mesures previstes per aquest protocol s'iniciaran quan els fets que les justifiquen es produeixin dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de la URV. És a dir, dins de qualsevol centre de treball, d'estudi o d'altres espais físics o virtuals (cafeteria, vestidors, lavabos, instal·lacions esportives, campus virtual, etc.), o bé fora d'aquests mateixos espais, quan la conducta tingui lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat o autoritzat per la URV (conferències, competicions esportives, etc.) o quan aquesta conducta, ja sigui realitzada per mitjans presencials o digitals, estigui vinculada amb una relació derivada de l'activitat acadèmica o laboral, encara que ocorri en l'àmbit privat.

Disposició 3a. Àmbit d'aplicació i acció del Protocol

Disposició 3a.3. Àmbit d'aplicació temporal

Les mesures previstes per aquest protocol s'iniciaran sempre que els fets i les conductes s'hagin comès mentre almenys una de les parts tingui un vincle amb la Universitat i no hagin transcorregut més de tres anys des de la comissió del fet, o des del moment en què cessi la conducta infractora en el cas de faltes de caràcter continuat, independentment que la vinculació d'una de les parts amb la Universitat hagi finalitzat en el moment de l'activació d'aquest protocol.

Disposició 4a. Prevenció i sensibilització

En virtut del principi de diligència deguda, tots els membres de la comunitat universitària tenen l'obligació i la responsabilitat d'establir i mantenir les seves tasques i les seves relacions, acadèmiques i laborals, des del respecte a la dignitat de tothom. Addicionalment, qui ocupi càrrecs de responsabilitat vetllarà perquè en aquests àmbits no es produeixi cap situació d'assetjament ni violència. Així mateix, la URV garanteix l'accés efectiu als drets i la prevenció i reparació de les violències masclistes, i es compromet a:

- Fomentar un canvi cultural a través de mesures de prevenció comunitàries i de sensibilització de les violències incloses en el Pla d'igualtat.
- Garantir la participació dels serveis, els departaments i els centres en l'adopció d'accions de prevenció i sensibilització enfront de les violències.
- Garantir una formació continuada de caire feminista i interseccional, especialitzada i adequada, per a les persones que intervenen en el disseny i la implementació de les mesures i accions aquí establertes, tant pel que fa al PDI com al PTGAS.
- Vetllar perquè els nous plans d'estudi incloguin una formació específica en violències d'acord amb el marc normatiu vigent.
- Promoure la realització de cursos específics en aquest àmbit, així com l'organització d'altres activitats i actes orientats a la sensibilització i prevenció, així com actuar en aquestes casos, adreçats a tota la comunitat universitària i especialment a qui ocupi càrrecs de responsabilitat.
- Destinar els recursos necessaris per assegurar l'aplicació de les mesures d'acompanyament i reparació per a cada cas concret i garantint la reparació integral de les persones afectades.
- Dotar la Unitat d'Igualtat dels recursos humans i materials adequats per complir les funcions de prevenció, sensibilització, detecció, atenció i reparació i, també, per proporcionar, en l'àmbit de les seves competències, serveis d'acompanyament a les dones de la comunitat universitària que han patit o pateixen violència masclista.
- Garantir i requerir als organitzadors de les activitats que, en el marc d'esdeveniments, activitats o festes universitàries amb pública concurrència organitzats, promoguts o finançats per la Universitat o que emprin el seu nom, hi hagi punts liles i punts multicolor de manera visible per facilitar informació, sensibilització i assessorament sobre aquest tipus de conductes.

Disposició 5a. Recepció de comunicacions i activació del protocol (vegeu-ne un esquema a l'annex 2)

Qualsevol membre de la comunitat universitària podrà adreçar-se de manera presencial, per telèfon o en línia a la Unitat d'Igualtat per fer consultes, queixes, peticions o comunicacions de fets o conductes que tinguin a veure amb les violències masclistes. Totes les comunicacions rebudes per la Unitat d'Igualtat seran tractades respectant el principi de confidencialitat plena.

En el cas que els fets comunicats puguin justificar l'aplicació del protocol, en una fase prèvia la Unitat d'Igualtat recollirà les dades necessàries per emetre un informe preliminar amb la valoració dels fets i adoptant, si s'escau, de forma individual o amb l'acord del servei, departament o centre implicats, mesures comunitàries o d'acompanyament en un termini de deu dies hàbils.³ La persona afectada o que comuniqui els fets signarà la sol·licitud d'intervenció (**annex 3**), que inclou un acord de confidencialitat, i que s'adjuntarà a aquest informe (**annex 4**).

³ S'entenen per dies hàbils tots els dies laborables, és a dir, els dies que no siguin festius o ponts oficials segons el calendari acadèmic URV-Estudis de Grau, aprovat cada curs. El mes d'agost es considera hàbil a la mesura i en funció de la disponibilitat de les persones implicades.

Disposició 6a. Mesures d'acompanyament i d'incidència comunitària

Les mesures d'acompanyament pretenen donar resposta a les necessitats de les persones afectades en el moment inicial, evitar-ne la revictimització en aplicar-se el Protocol, i que els fets es repeteixin. Aquestes mesures seran adoptades per la Unitat d'Igualtat, que les haurà de recollir en un pla de seguiment que es farà constar en l'expedient de cadascun dels casos, respectant sempre els principis de privacitat i confidencialitat.

Aquestes mesures no podran afectar cap dret de les persones implicades ni suposar un perjudici per a les persones afectades. En cas que s'iniciï un procediment d'investigació, aquestes mesures han de considerar-se provisionals fins que es resolgui el procediment davant la comissió d'investigació, s'anullin de forma expressa, o fins que s'iniciïn altres accions sancionadores o disciplinàries per part de les persones competents per fer-ho.

En aquesta fase també es consideraran mesures inicials que pot adoptar la Unitat d'Igualtat aquelles mesures genèriques i/o collectives orientades a la promoció de la igualtat i/o l'erradicació de les violències masclistes, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, adoptades perquè no es vulgui o no es pugui identificar la persona afectada o els actes tinguin incidència grupal o que afectin més d'una persona.

Exemples de mesures d'acompanyament

Entre d'altres, poden ésser mesures d'acompanyament individuals:

— La derivació a altres serveis propis o de la xarxa pública en què es proporcioni suport psicològic o assessorament jurídic, així com altres recursos d'entitats especialitzades.

— Possibles adaptacions horàries, justificacions d'absències o restriccions d'accés a dades, expedients o espais per a PDI o PTGAS, així com incloure canvi de grup de classe, reassignació de tutor, etc., si afecta l'estudiantat.

— També ho seran les mesures d'incidència comunitària, com ara la realització de seminaris, formacions o tallers a totes les persones que formen un servei, una unitat, un departament o un grup classe, sempre que no perjudiquin la persona o les persones afectades.

Disposició 7a. La fase de determinació de les responsabilitats i la comissió d'investigació (procediment d'investigació)

En el cas que la persona afectada vulgui començar el procés d'esclariment de responsabilitat i la Unitat d'Igualtat (UI) consideri a l'informe tècnic preliminar que hi pot haver un cas de violència masclista, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la Unitat d'Igualtat proposarà al rector/a que comenci el procediment d'investigació, i així es farà constar en l'informe tècnic preliminar de la UI.

Un cop rebut aquest informe, el rector o la rectora resoldrà en un termini màxim de 5 dies hàbils si comença o no el procediment d'investigació i es pronunciarà sobre les mesures d'acompanyament, si s'escau. Quan sigui necessari dur a terme una investigació, el rector o la rectora convocarà la comissió d'investigació (CI). En cas que la persona afectada i/o la persona infractora sigui un/a treballador/a de la URV, s'haurà de comunicar aquest inici de la fase investigadora a la representació sindical de forma anonimitzada i respectant totes les garanties de confidencialitat.

Disposició 8a. Composició de la comissió d'investigació (CI)

La comissió d'investigació (d'ara endavant CI) estarà formada per:

- La directora o el director de la Unitat d'Igualtat, que ocuparà la presidència de la comissió.
- Una persona tècnica del Gabinet Jurídic de la URV, que assumirà les funcions de secretària/secretari de la comissió.
- Una persona tècnica d'igualtat de la Unitat d'Igualtat de la URV, que podrà ser ponent dels casos davant la comissió.
- Un/a expert/a extern/a a la URV especialista en la matèria que s'encarregarà del peritatge del cas.

Disposició 9a. Inici de la fase d'investigació

L'experta externa assumirà les tasques de peritatge i farà l'acompanyament que fins aquest moment feia la Unitat d'Igualtat. Aquesta serà l'única persona que tindrà accés a totes les dades personals de les persones afectades. Les seves tasques seran: entrevistar totes les persones implicades, centralitzar les informacions i fer de persona intermediària entre la persona afectada i la CI. Finalment, i respectant sempre la confidencialitat i l'anonimat de les persones afectades, elaborarà un informe que serà remès a la CI perquè aquesta pugui decidir o promoure com segueix el procediment en un termini màxim de 30 dies hàbils.

La CI també podrà valorar la idoneïtat de les mesures d'acompanyament prèvies o adoptar mesures provisionals per a aquesta fase, quan aquestes siguin necessàries per protegir la persona afectada i els seus drets.

La CI vetllarà perquè la persona afectada i les persones a qui s'ha demanat el seu testimoni no pateixin represàlies o perjudicis durant el procediment d'investigació, puguin estar acompanyades per persones de la seva confiança o per un/a representant sindical, en cas de les treballadores, i tenir el suport adient.

Disposició 10a. Finalització de la fase d'investigació

A partir de l'informe tècnic preliminar elaborat per la Unitat d'Igualtat, l'informe de la pèrit, així com de la documentació que consti a l'expedient, la comissió d'investigació podrà proposar al rector o rectora:

- Arxivar les actuacions per falta d'indicis suficients de l'existència d'una conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament o per la manca de concurrència dels àmbits d'aplicació de les normatives disciplinàries.
- Incoar el procediment disciplinari per poder suspendre'l de manera immediata perquè els fets objecte de denúncia poden constituir un delictes. El fet de suspendre la tramitació del procediment no eximeix de l'obligació d'adoptar les mesures d'acompanyament, provisionals i/o de reparació en benefici de la persona afectada.
- Derivar a l'òrgan competent de conformitat amb la normativa vigent (comissió de convivència, comissió de seguiment d'assetjament laboral...).
- Sol·licitar la incoació del procediment disciplinari, sense que sigui necessari portar a terme cap altra actuació, quan dels fets constatats a l'informe tècnic preliminar i de la documentació que consti a l'expedient es dedueixin indicis suficients que els fets denunciats poden ser constitutius d'una infracció.
- Preparar i fer arribar un expedient informatiu a la institució o entitat de la qual formi part la persona infractora en cas que pertanyi a una altra institució, empresa o servei.

En un termini de 5 dies hàbils des de la recepció de l'informe de la CI, el rector o la rectora ha de dictar resolució sobre les mesures que cal adoptar, considerant les propostes de la comissió i traslladant-la a totes les parts implicades, a la CI i a la Unitat d'Igualtat.

Disposició 11a. Mesures provisionals

Les mesures provisionals, que poden afectar la/les persona/es infractora/es, són mesures que es consideren necessàries per garantir la protecció suficient de la persona afectada, impedir la continuïtat de la situació d'assetjament, discriminació o violència, així com protegir la integritat i els drets que s'estan exercint i el compliment de la resolució que pugui recaure.

Aquestes mesures seran adoptades pel rector o per la rectora d'ofici, a proposta de la Unitat d'Igualtat, la comissió d'investigació, el servei o la unitat implicada, o a instància de part, mitjançant acord motivat. Podran ser adoptades en qualsevol moment del procediment i en cap cas no es poden prendre mesures que puguin causar un perjudici de reparació difícil o impossible reparació a les persones implicades o que impliquin violació de drets emparats per les lleis. Aquestes es podran aixecar o modificar durant la tramitació del procediment, 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.

Exemples de mesures provisionals

- Per a l'estudiantat: canvi de grups de docència, canvi de data d'exàmens, suspensió de matrícula, reassignació de tutor/a...
- Per a PTGAS i PDI: restriccions d'accés a dades, prohibició de comunicacions, canvi de torns, canvi de lloc de treball...

Disposició 12a. Mesures de reparació integral

Davant qualsevol conducta violenta, discriminatòria o assetjadora, si la persona afectada forma part de la comunitat universitària, es podran adoptar les mesures de reparació integral necessàries i, si escau, la derivació a la xarxa pública d'atenció i reparació, orientades a la recuperació de la persona afectada o a la no repetició dels fets. Són mesures que s'apliquen amb posterioritat als fets que donen lloc a l'inici del Protocol o quan aquest ha finalitzat, i són adoptades a instància de la CI pel rector o la rectora.

Exemples de mesures de reparació integral

Entre d'altres, poden ser mesures de reparació integral:

- Les mesures de reparació simbòliques: reconèixer la conducta comesa, promoure accions de rebuig a classe, fer declaracions institucionals, fer homenatges o commemoracions a víctimes.
- Per a l'estudiantat, es poden acordar o consolidar adaptacions de suport a les classes o en les proves d'avaluació, adaptacions administratives (com ara el canvi de classe o grup, la modificació de matrícula o el trasllat d'expedient a una altra universitat mitjançant conveni universitari), o que la Universitat assumeixi el cost de la matrícula si hi ha repetició d'assignatures per aquest motiu.
- Per a PTGAS i PDI, s'haurà de considerar o consolidar el dret a la reducció o a la reordenació del temps de treball, la mobilitat geogràfica o altres adaptacions del lloc de treball, que les absències o faltes de puntualitat siguin —o hagin estat— justificades i ser remunerades si és un cas de violència de gènere o sexual, i altres mesures que siguin apropiades per a una recuperació adequada.

Disposició 13a. Incoació del procediment disciplinari

En cas que el rector o la rectora acordi la incoació del procediment disciplinari, la seva tramitació es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que sigui aplicable al col·lectiu al qual pertanyi la persona o les persones infractora/es.

Acord d'incoació del procediment disciplinari

Aquest acord d'incoació del procediment disciplinari s'haurà de pronunciar sobre les mesures d'acompanyament i les provisionals que hagin estat acordades durant qualssevol de les fases prèvies. S'incorporaran a l'expedient del procediment les actuacions prèviament realitzades per tal que siguin considerades per l'instructor o instructora.

Disposició 14a. Seguiment de les mesures adoptades

La Unitat d'Igualtat i el servei o unitat implicat, si s'escau, faran un seguiment de les mesures d'acompanyament de la persona afectada mentre aquestes estiguin vigents i/o fins que la persona afectada manifesti la seva voluntat de posar fi a l'acompanyament.

El seguiment de les mesures provisionals adoptades durant el procediment correspon a la CI, que s'encarregarà de recollir tota la informació necessària per poder fer-ho. La CI podrà demanar informació a qualsevol membre de la comunitat universitària que es considerin rellevants per poder valorar el compliment de les mesures, el qual estarà obligat a col·laborar a subministrar la informació per tal de fer-ne el seguiment. La CI acordarà els termes i el calendari en els quals es farà el seguiment.

En cas d'haver acordat mesures sancionadores durant el procediment disciplinari, l'assessoria jurídica de la URV haurà d'informar la CI de l'expedient disciplinari i les mesures adoptades per tal de fer-ne el seguiment.

Disposició 15a. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

La Unitat d'Igualtat elaborarà, amb caràcter anual, un informe de seguiment i d'avaluació del seu protocol, que, amb l'acord previ de la Comissió de Seguiment i Avaluació de l'Aplicació del Protocol, es presentarà al Claustre de la URV i es posarà a disposició de la comunitat universitària. Aquest document ha de servir per generar coneixement i fer propostes de millora en les intervencions i en les normatives de la Universitat, així com per detectar les necessitats de les persones afectades o dels i de les professionals que caldria cobrir. També s'orientarà a la valoració sobre l'aplicabilitat, l'eficàcia i les mesures que es derivin d'aquest protocol.

Disposició final 1a. Comissió de Seguiment i Avaluació de l'Aplicació del Protocol

El seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol, així com el seu compliment per part de la comunitat universitària, òrgans de govern i serveis i unitats, seran valorats per la Comissió de Seguiment i Avaluació de l'Aplicació del Protocol, que es crearà a partir de l'aprovació d'aquest protocol.

Aquesta comissió haurà d'estar composta per representants de la part institucional i de la part sindical. Les seves funcions seran les de valorar l'aplicació del Protocol, interpretar, si s'escau, les disposicions d'aquest text i promoure propostes de millora del text orientades a afavorir-ne i assegurar-ne el compliment. Aquesta comissió haurà de reunir-se, com a mínim, un cop l'any, prèviament a la presentació al Claustre de l'informe de seguiment i avaluació de l'aplicació del Protocol per part de la Unitat d'Igualtat.

Disposició final 2a. Protocol contra l'assetjament laboral

L'aprovació d'aquest protocol suposarà que, en les situacions de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la URV, s'apliquin les mesures aquí previstes i no s'apliqui el Protocol contra l'assetjament laboral aprovat pel Consell de Govern el 2019, tret que dels fets valorats es justifiqui que addicionalment hi hagi un cas d'assetjament laboral.

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

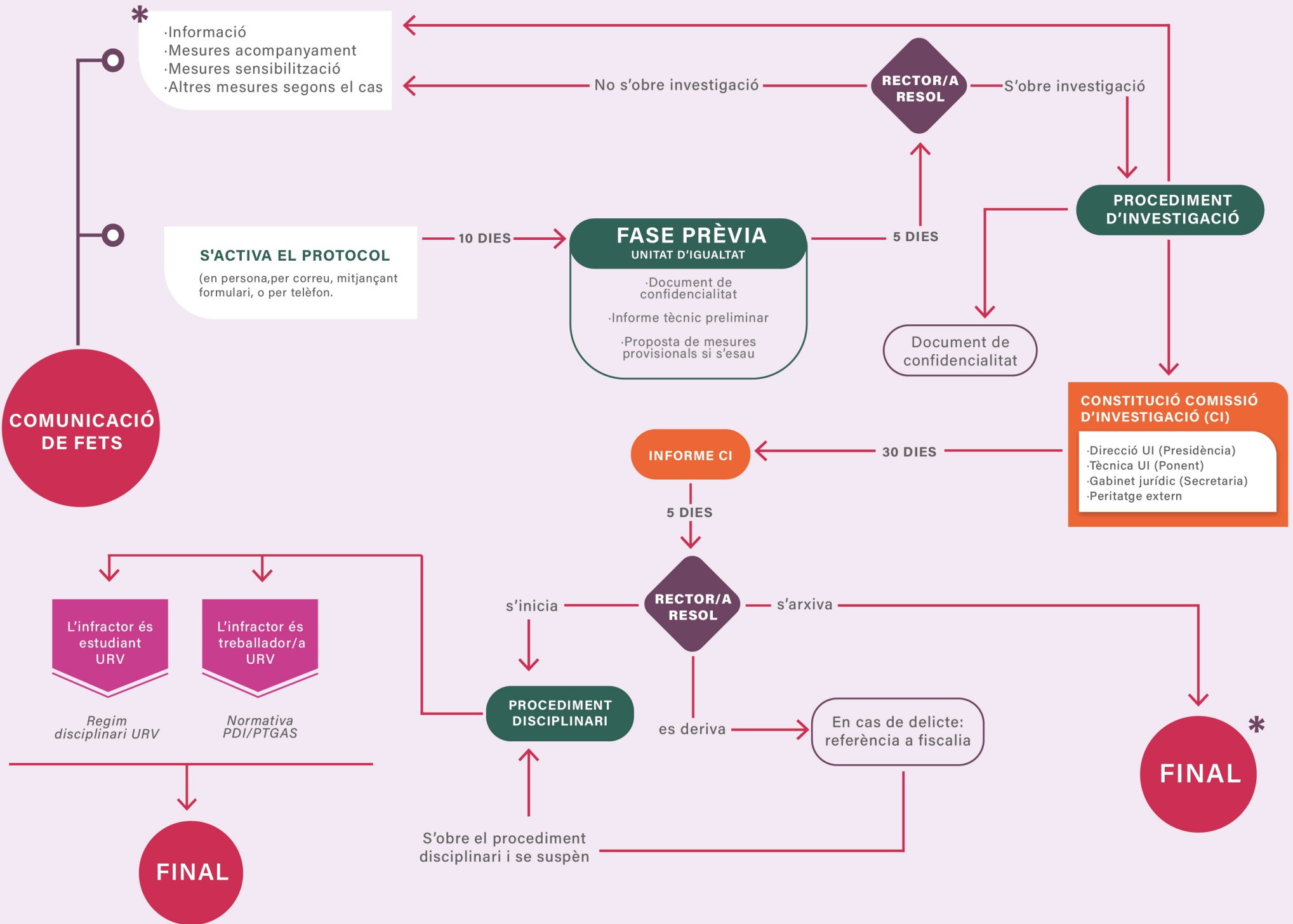
i pel consell d'estudiants de la universitat, i en d'altres activitats o programes en què sigui rellevant fer-ho, com ara lligues de debat.

- 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





SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ

Protocol per prevenir i actuar contra les situacions de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la URV

Adreçada a la Unitat d'Igualtat de la URV

1. DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT

- Nom i cognom(s):
- NIF/NIE:
- Correu electrònic:
- Telèfon de contacte:
- Estudis URV (centre, ensenyament i curs) o Departament/Servei URV:

2. DADES DE LA PRESUMPTA VÍCTIMA (en cas que sigui diferent que la persona denunciant)

- Nom i cognom(s):
- NIF/NIE:
- Correu electrònic:
- Telèfon de contacte:
- Estudis URV (centre, ensenyament i curs) o Departament/Servei URV:

3. DESCRIPCIÓ DELS FETS

Breu descripció dels fets que es denunciïn

4. DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Nom i cognom(s) de la persona denunciada:
- Col·lectiu al que pertany la persona denunciada:
Estudiant - PDI (professorat) - PTGAS (personal administratiu)
- Centre/Departament/Ensenyament/Servei:
- Correu electrònic de la persona denunciada (si es coneix):
- Telèfon de la persona denunciada (si es coneix):

5. DOCUMENTACIÓ (opcional)

No cal presentar cap documentació addicional. En cas de tenir-ne, es pot adjuntar en Annex.

SIGNATURA PERSONA DENUNCIANT

SIGNATURA PERSONA de la UI

A Tarragona, de 20

La persona denunciant ha estat informada i ha entès el procediment d'activació de la intervenció, així com dels drets que li corresponen. La persona denunciant queda subjecta al principi de confidencialitat del present document i de les accions que es derivin de la intervenció.

L'original signat és per al ponent i aquest/a lliurarà una còpia a la persona denunciant.

Acord de confidencialitat - Protocol per prevenir i actuar contra les situacions de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la URV

En/Na/N'....., amb DNI núm.
....., amb domicili a, carrer
.....,

DECLARO:

El meu compromís a mantenir la confidencialitat de totes les informacions relatives al present procediment de comunicació de fets susceptibles de poder iniciar el Protocol per prevenir i actuar contra les situacions de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la URV, i a no divulgar, comunicar, transmetre, ni posar a disposició de cap altra persona aquestes informacions.

Així mateix, sol·licito que se'm trameti a l'e-mail següent:

o al número de telèfon següent:

tota la informació, documentació i/o requeriments per completar, aportar o aclarir les informacions inicialment comunicades, així com per rebre comunicacions sobre aquest procediment per part de la Unitat d'Igualtat.

ENTENC:

— Que l'incompliment de qualsevol norma, disposició, procediment o obligació derivada de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal i confidencialitat, tant si es intencionadament com per negligència, podria implicar, si n'es el cas, les sancions disciplinaries corresponents i les possibles reclamacions econòmiques que pertoquin segons la normativa vigent.

Tarragona, ___ de _____ de 20__

(Signatura de la persona que informa)