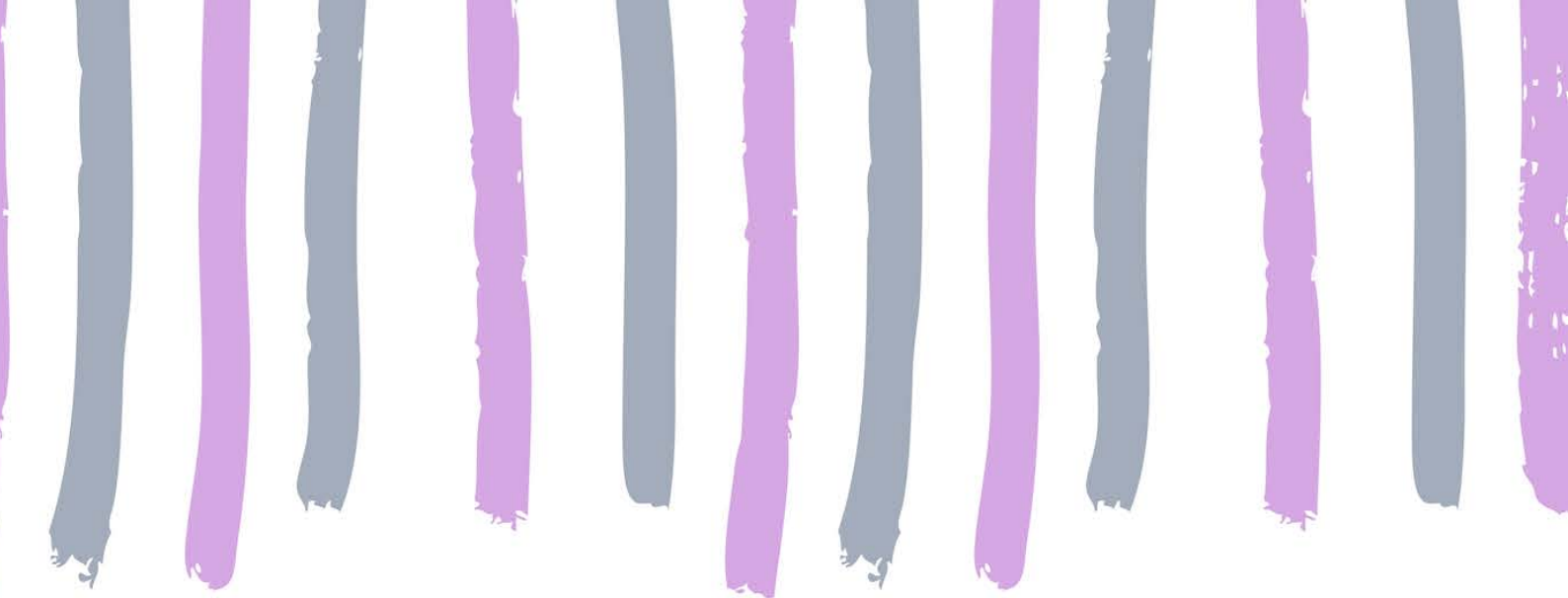




Guia per l'aplicació del

***Reglament d'actuació davant
supòsits de violència de gènere, per
raó d'orientació sexual, identitat o
expressió de gènere a la Universitat
de Lleida.***



Universitat de Lleida
Centre d'Igualtat
d'Oportunitats i Promoció
de les Dones Dolors Piera

ÍNDEX

1. PRINCIPIS I DRETS EN L'APLICACIÓ DEL REGLAMENT	1
2. VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT DE LA PARELLA	3
3. VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT LABORAL I/O ACADÈMIC.....	4
3.1 TIPUS DE FALTES	6
3.2 TIPUS DE SANCIONS	7
3.3 PROTOCOL PER TRACTAR ELS CASOS.....	11
4. ANNEXOS	15
- ANNEX 1: Formulari de confidencialitat	
- ANNEX 2: Formulari de denúncia interna	
- ANNEX 3: Informe de plecs de càrrecs	
- ANNEX 4: Expedient i proposta de resolució	

1. PRINCIPIS I DRETS EN L'APLICACIÓ DEL REGLAMENT

PRINCIPIS

RESPECTE I PROTECCIÓ A LES
PERSONES

CONFIDENCIALITAT¹

DILIGÈNCIA I CELERITAT

IMPARCIALITAT I CONTRADICCIÓ

PROTECCIÓ DE LA DIGNITAT DE LES
PERSONES AFECTADES

PROHIBICIÓ DE REPRESÀLIES

¹ El personal que intervé directament en la tramitació de qualsevol actuació ha de signar un acord de confidencialitat. ANNEX 1

DRETS

DRETS DE LA PERSONA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- Presentar una queixa o una denúncia interna al Centre Dolors Piera, d'ara en endavant CDP, d'acord amb la normativa vigent.
- Poder estar acompanyada per algú de la seua confiança al llarg de tot el procés
- Rebre un tractament just.
- Rebre notificació de les mesures cautelars instruïdes.
- Rebre notificació de les mesures de protecció instruïdes.
- Rebre informació sobre el nomenament de l'instructor o instructora i, quan la complexitat o la transcendència dels fets que cal investigar ho exigeixin, del nomenament del secretari o secretària.
- Rebre informació si es produeix l'abstenció i la recusació de l'instructor o instructora o el secretari o secretària.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia interna.
- Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient amb les sancions que s'aplicaran.
- Formular totes les al·legacions que consideri convenients en l'elaboració dels plecs de càrrecs.

DRETS DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Estar informada de la denúncia interna.
- Rebre una còpia de la denúncia interna.
- Veure respectada la presumpció d'innocència.
- Poder estar acompanyada per algú de la seua confiança o assistència lletrada al llarg de tot el procés.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de prevenció instruïdes.
- Rebre informació sobre el nomenament de l'instructor o instructora i, quan la complexitat o la transcendència dels fets que cal investigar ho exigeixin, del nomenament del secretari o secretària.
- Rebre informació si es produeix l'abstenció i la recusació de l'instructor o instructora o el secretari o secretària
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia interna.
- Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- Formular totes les al·legacions que consideri convenients.
- Rebre comunicació de la resolució de l'expedient.

2.VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT DE LA PARELLA

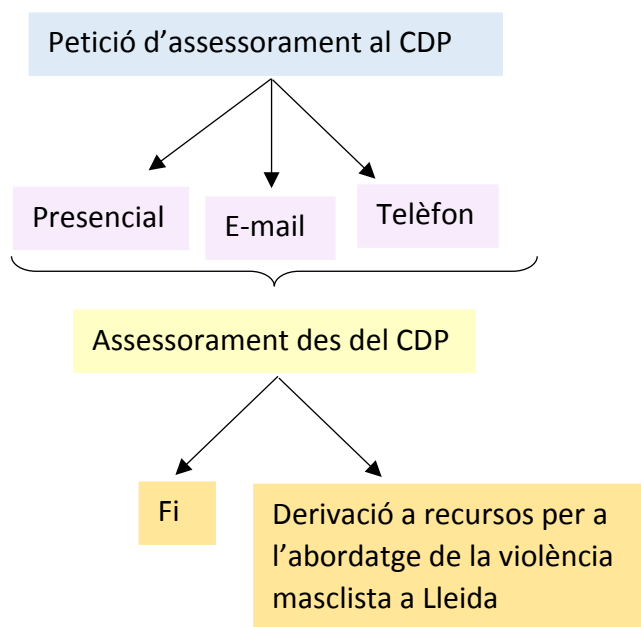
Què és la violència masclista en l'àmbit de la parella?

Consisteix en la violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.²

Què puc fer si em trobo en una situació de violència masclista?

Tal com indica el *Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida*, el Centre Dolors Piera t'oferirà assessorament.

ASSESSORAMENT PER CASOS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA EN LA PARELLA



² Article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

3. VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT LABORAL I/O ACADÈMIC

Què és la violència masclista en l'àmbit laboral i/o acadèmic?

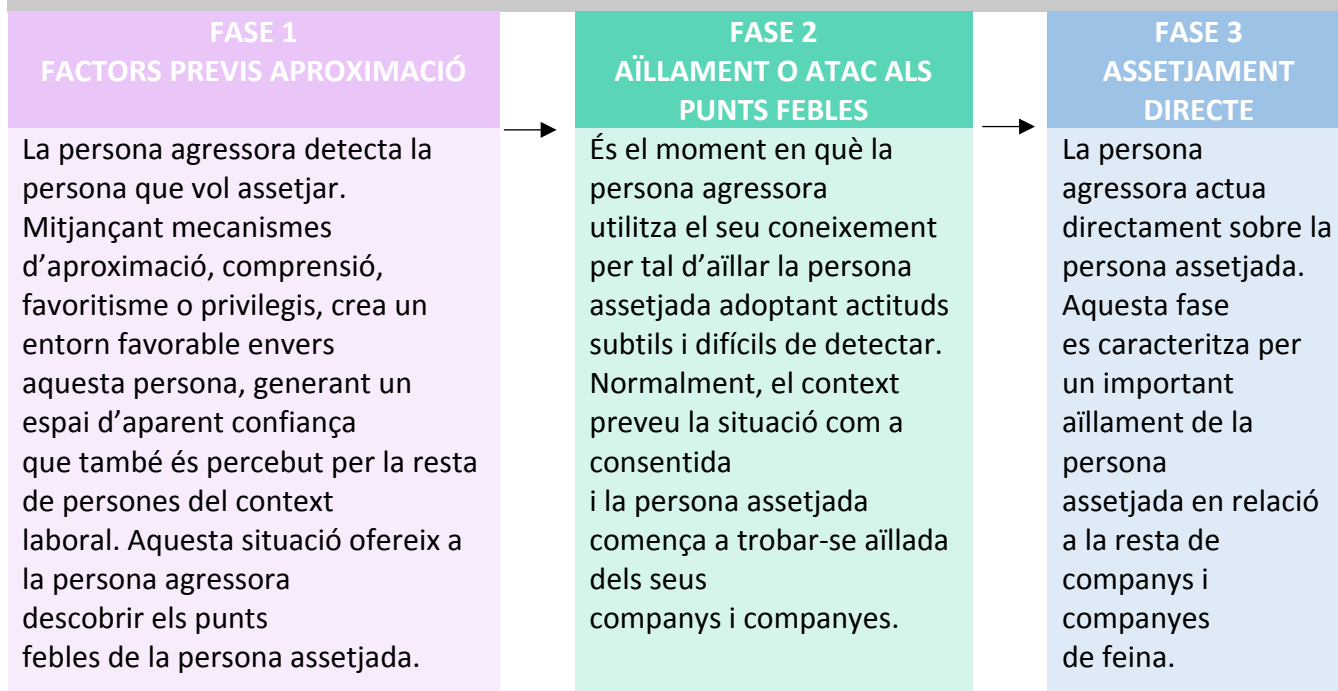
Constitueix violència de gènere en l'àmbit laboral o acadèmic la violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant al centre de treball o centre d'estudis durant la jornada de treball o acadèmica, com fora del centre i de les hores de treball o acadèmiques sempre que l'activitat que s'estigui realitzant tingui relació amb la feina.³

TIPUS ⁴	
ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I/O D'ORIENTACIÓ SEXUAL
Comportament no desitjat per la persona que el rep	
Comportament de naturalesa sexual amb connotacions sexuals	Es relaciona amb el sexe d'una persona i/o l'orientació sexual
Atempta contra la dignitat d'una persona i/o crea un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.	
Afecta la integritat física i psíquica de la persona que el sofreix.	Afecta la integritat psíquica de la persona que el sofreix.
Comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual.	Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduceix de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.

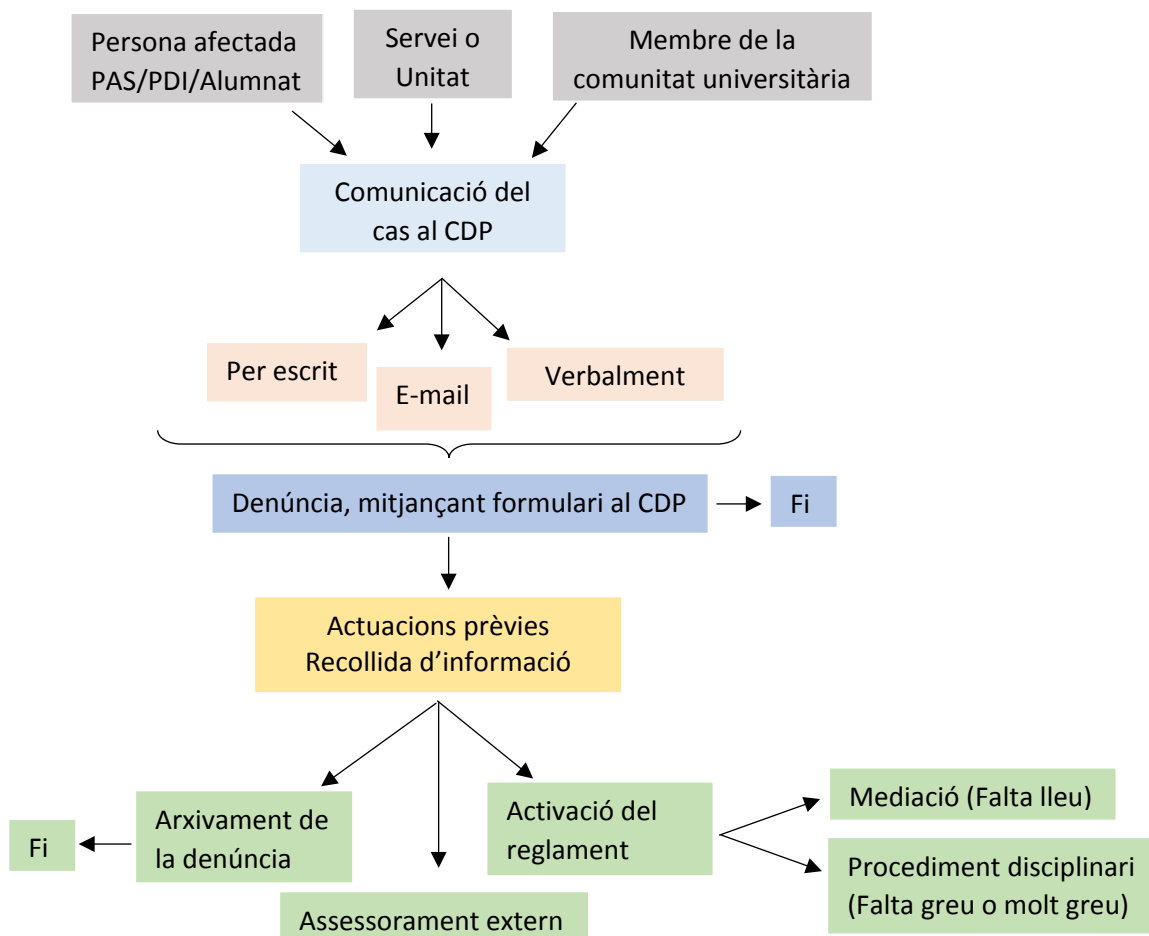
³ Adaptació del Article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

⁴ Font: Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball "EQU" (2009). La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Treball

FASES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL⁵



DENÚNCIA PER VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT ACADÈMIC I/O LABORAL



⁵ Font: Hirigoyen MF. El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso. España, Paidós, 2001.

3.1.TIPUS DE FALTES



FALTES LLEUS

- ✓ Són incorreccions amb els companys/es, superiors/es i/o subordinats/des de qualsevol dels estaments de la UdL (PDI, PAS i estudiantat), sempre que no siguin aïllades sinó habituals.
- ✓ No exonera la responsabilitat la no intencionalitat d'ofendre.



FALTES GREUS

- ✓ Són desconsideracions o faltes de respecte als companys/es, superiors/es i/o subordinats/des de qualsevol dels estaments de la UdL (PDI, PAS i estudiantat), sempre que no siguin aïllades sinó habituals.
- ✓ No exonera la responsabilitat la no intencionalitat d'ofendre.



FALTES MOLT GREUS

- ✓ Discriminació per raó de sexe, per condició o orientació sexual o per circumstància personal o social.
- ✓ Assetjament sexual.
- ✓ Abusos i actes de violència sexual.
- ✓ Exhibicionisme.
- ✓ Reincidència en tres o més faltes lleus
- ✓ Adopció de represàlies cap a les persones que participin en investigacions de violència de gènere i assetjament.
- ✓ Assetjament o comportament agressiu causat per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona.
- ✓ Convocar actes o activitats a la UdL que incitin odi, violència o discriminació cap a les persones LGTBI.

3.2. TIPUS DE SANCIONS

Les sancions detallades a continuació es corresponen a la legislació vigent disciplinària de cadascun dels col·lectius que es troben representats a la universitat (PAS, PDI i alumnat).

SANCIONS ALUMNAT⁶

Faltes lleus

Amonestació

Privació, durant tot el curs o un període inferior, del dret d'assistència a una o més classes

Faltes greus

Expulsió temporal

Prohibició d'examinar-se en la convocatòria ordinària d'algunes o de totes les assignatures

Faltes molt greus

Expulsió temporal o definitiva de la Universitat

Pèrdua parcial o total, definitiva o temporal, de beques o altres beneficis concedits per la Universitat.

Prohibició d'examinar-se en totes les convocatòries d'examen d'algunes o de totes les assignatures, perdent els drets de matrícula.

⁶ Extret del Decret de 8 de setembre de 1954 pel qual s'aprova el Reglament de disciplina acadèmica dels centres oficials d'ensenyament superior i d'ensenyament tècnic dependents del Ministeri d'Educació Nacional

SANCIONS PDI LABORAL⁷

Faltes lleus

Amonestació per escrit

Suspensió de sou i feina fins a 2 dies

Faltes greus

Suspensió de sou i feina fins 1 mes

Faltes molt greus

Acomiadament

Suspensió de sou i feina per un període entre 1 mes i 2 anys

⁷ Extret de l'article 56 del conveni col·lectiu del PDI de les universitats públiques catalanes

SANCIONS PAS LABORAL⁸

Faltes lleus

Amonestació per escrit

Suspensió de sou i feina fins a 2 dies

Faltes greus

Suspensió de sou i feina de 2 a 10 dies

Suspensió del dret a presentar-se a proves selectives o concurs d'ascens entre 1 i 2 anys

Destitució del càrrec de comandament

Faltes molt greus

Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos

Inhabilitació per tal d'ascendir per un període d'entre 2 i 6 anys

Trasllat forçós sense dret a indemnització

Acomiadament

Destitució del càrrec de comandament

⁸ Extret de l'article 53.7 del conveni col·lectiu únic de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya

SANCIONS PDI/PAS FUNCIONARI⁹

Faltes lleus

Amonestació per escrit

Suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, fins a 15 dies

Faltes greus

Suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, de 15 dies a 1 any

Trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat

Destitució del càrrec de comandament

Rescissió del nomenament d'interí/na

Pèrdua d'un o dos graus personals

Faltes molt greus

Suspensió de funcions, amb pèrdua de retribució, entre 1 i 6 anys

Separació del servei

Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència

Destitució del càrrec de comandament

Rescissió del nomenament d'interí/na

Pèrdua de dos o tres graus personals

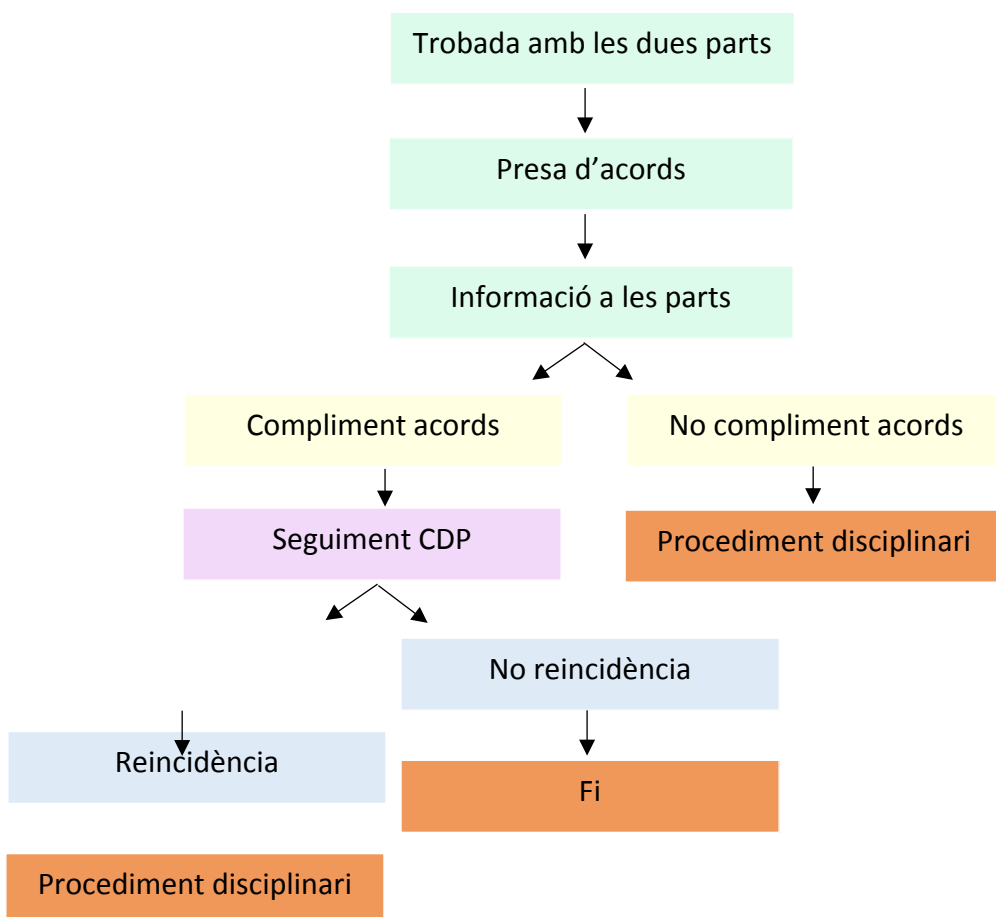
⁹ Reglament de Règim disciplinari de la funció pública de la Generalitat de Catalunya (Decret 243/1995)

3.3. PROTOCOL PER TRACTAR ELS CASOS

Quan es duu a terme una mediació i quan un procediment disciplinari?

Tal com s'indica al *Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida* la mediació es duu a terme quan la falta ha estat lleu, mentre que l'activació del procediment disciplinari es fa per les faltes greus o molt greus.

1. MEDIACIÓ (Falta lleu)



2. PROCEDIMENT DISCIPLINARI (Falta greu o molt greu)

Fase 1

Inici

Notificació del inici del procés a la persona denunciant

Rector/a

Nomena

Secretari/a CDP
Instructor/a

CDP ho comunica

Denunciant
Denunciat

Fase 2

Desenvolupament

SEGUIMENT I ASSESORAMENT DEL PROCÉS DES DEL CENTRE DOLORS PIERA

Pràctica de diligències
(Recollida d'informació)

Comprovació dels fets

Es pren declaració

Inculpat
Persones relacionades amb els fets

Arxiu d'actuacions

Fi

Pràctica de proves
(Presentació dels fets imputats)

Elaboració d'un expedient

Vista d'expedient

Notificació de l'expedient

Denunciant
Inculpat/da

Dret a presentar al·legacions

Plecs de càrrecs

ANNEX 3

Fets que s'imputen
Falta presumptament comesa
Mesures cautelars

Proposta de resolució

Ha de figurar

Fets provats
Valoració
Determinació i graduació de la falta
Responsabilitat exigible i sanció a imposar

Remissió de l'expedient

Expedient i proposta de resolució es remet a

Rector/a

Retorna expedient per cercar noves proves
Acceptació

Fase 3

Finalització

Resolució

Desestimació de la sanció
Proposta de sanció

Fi del procediment disciplinari

Rector/a imposa la sanció

Seguiment de l'aplicació de la sanció CDP

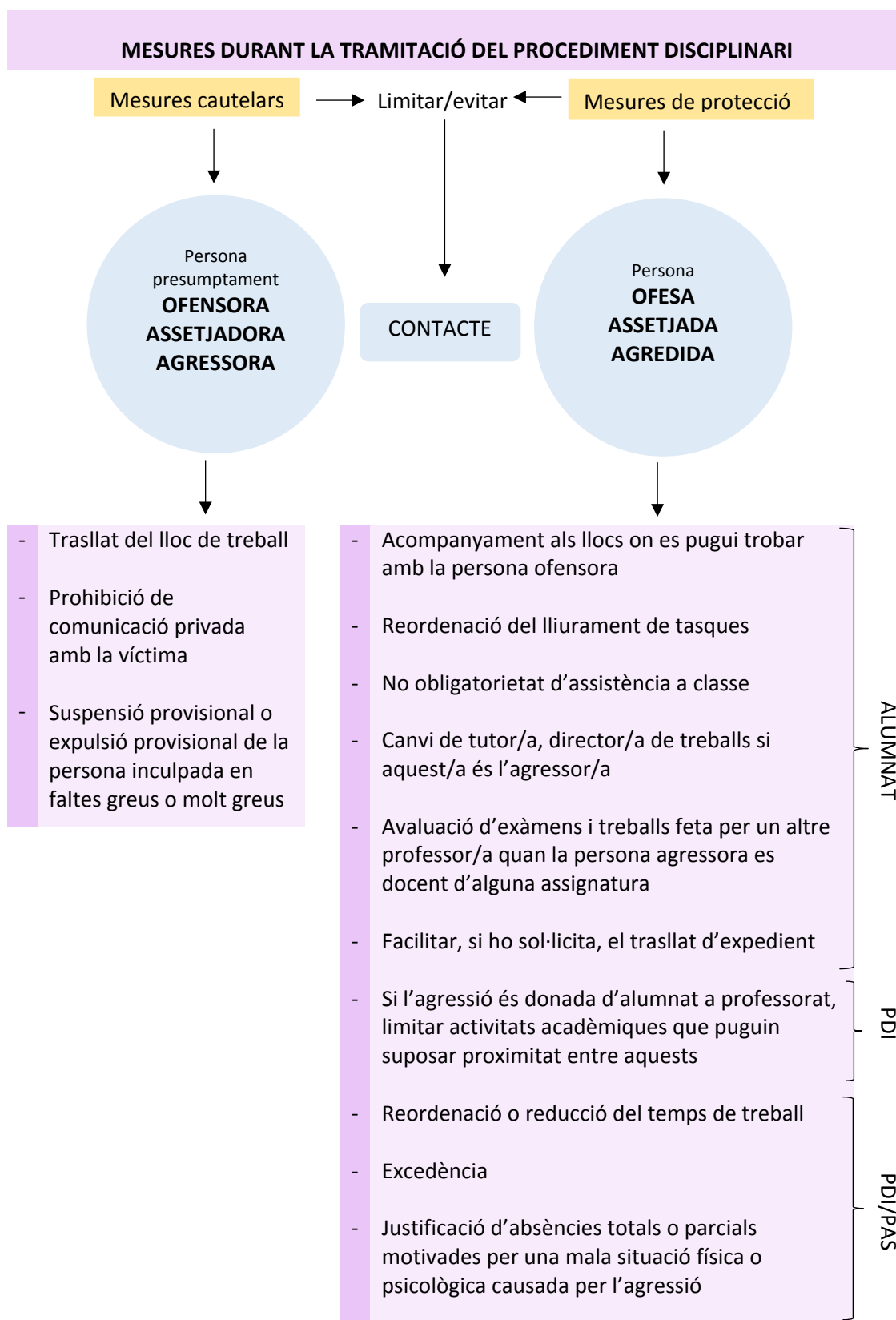
No reincidència

Fi

Reincidència

Nou procediment

SI DURANT EL PROCÉS ES CONSIDERA QUE HI HA DELICTE O FALTA PENAL, EL RECTOR/A HO HA DE POSAR EN CONEIXEMENT DEL MINISTERI FISCAL. SE SUSPENDRÀ LA TRAMITACIÓ DE L'EXPEDIENT FINS QUE HI HAGI UNA RESOLUCIÓ JUDICIAL DEFINITIVA.

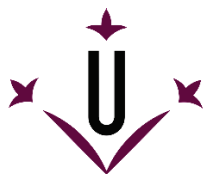




ANNEX 1:

Formulari de confidencialitat





Universitat de Lleida

Codi del cas

Formulari de confidencialitat

Dades de la persona

Nom i cognoms

NIF

☐

Dona

☐

Home

☐

Altres

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Lloc de treball

Centre d'estudis

EM COMPROMETO A:

- Guardar confidencialitat sobre les dades a les que se m'ha autoritzat l'accés. Per tant, a no revelar la informació confidencial a tercers ni fer còpia per a difusió sense haver obtingut, de manera expressa i per escrit el consentiment, si escau, de les persones afectades o legitimades per a l'exercici de les accions corresponents.
- Emprar la informació confidencial només amb finalitat de resolució dels procediments indicats al *Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere*.

El compliment d'aquests compromís de confidencialitat serà vigent tot i que hagin finalitzat els procediments.

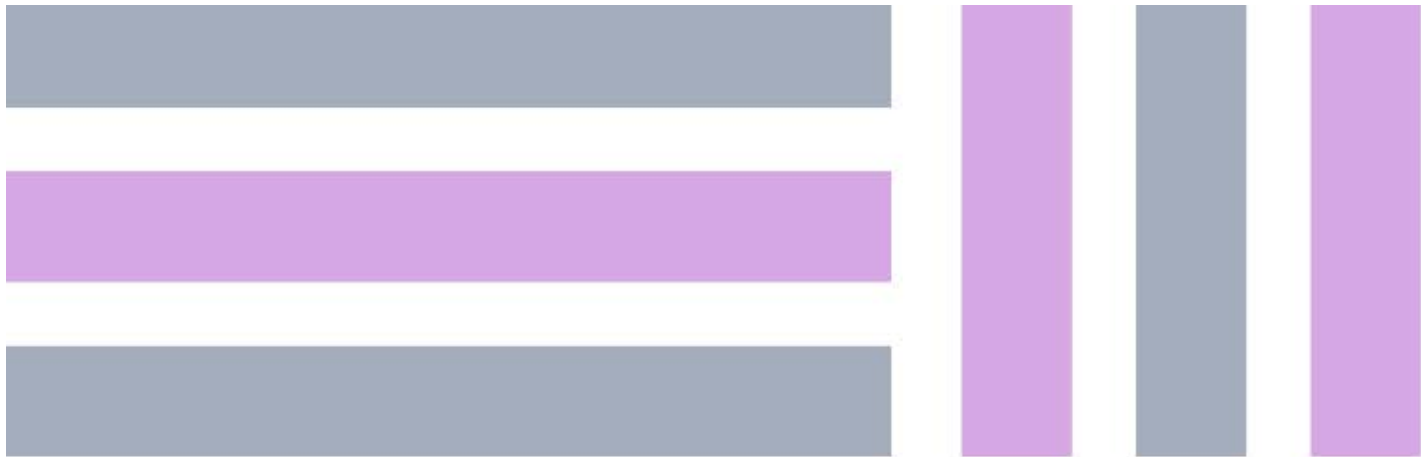
Avís sobre matèria de protecció de dades personals:

El responsable del tractament d'aquestes dades personals és la Universitat de Lleida (dades de contacte del representant: Secretaria General. Plaça de Víctor Siurana, 1, 25003 Lleida, sg@udl.cat ; dades de contacte del delegat de protecció de dades: dpd@udl.cat). Les dades facilitades només s'utilitzaran amb finalitats inherents a la correcta gestió de la denúncia presentada. La base jurídica en la qual es fonamenta l'ús d'aquestes dades personals és la de complir com a universitat amb la nostra missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics atorgats al responsable del tractament. La UdL no comunicarà les dades a tercers, llevat dels casos estrictament previstos en la Llei. Podeu accedir a les vostres dades; sol·licitar-ne la rectificació, supressió o portabilitat; oposar-vos al tractament, i sol·licitar la limitació del tractament mitjançant un escrit tramès a l'adreça dpd@udl.cat. També podeu presentar una reclamació adreçada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, mitjançant la seu electrònica de l'Autoritat (<https://seu.apd.cat>) o per mitjans no electrònics.

☐ He llegit i comprès la informació facilitada en relació al tractament de les meves dades personals per part de la Universitat de Lleida.

Localitat i data

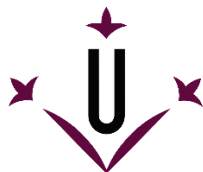
Signatura



ANNEX 2:

Formulari de denúncia interna





Universitat de Lleida

Codi del cas

Formulari de denúncia interna. Sol·licitud d'actuació davant supòsits de violència de gènere en l'àmbit acadèmic i/o laboral, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida.

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms	NIF	☐ Dona	☐ Home	☐ Altres
Telèfon de contacte		Adreça electrònica		
Lloc de treball		Centre d'estudis		

Dades de la persona afectada (en cas que no sigui la persona sol·licitant)

Nom i cognoms	NIF	☐ Dona	☐ Home	☐ Altres
Telèfon de contacte		Adreça electrònica		
Lloc de treball		Centre d'estudis		

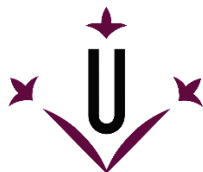
Si la persona afectada no és la sol·licitant, per activar el Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida cal que la persona presumptament assetjada manifesti el seu consentiment signant en el revés d'aquest sol·licitud.

Dades de la persona presumptament assetjadora

Nom i cognoms	☐ Dona	☐ Home	☐ Altres
Telèfon/s de contacte laboral		Adreça electrònica laboral	
Lloc de treball		Centre d'estudis	

Descripció dels fets

(Indiqueu la relació laboral o acadèmica de la persona afectada amb la persona presumptament assetjadora; les circumstàncies en què es produeix el presumpte assetjament i totes les dades que penseu que poden ser útils per a la investigació dels fets.)



Universitat de Lleida

Sol·licitud

☒ Sol·licito l'activació del Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida, del qual tinc coneixement.

D'acord amb aquest Reglament, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat.

Localitat i data

Signatura de la persona sol·licitant

Avís sobre matèria de protecció de dades personals:

Qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

De conformitat amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal, s'informa que:

- **El responsable del tractament d'aquestes dades personals és la Universitat de Lleida (dades de contacte del representant: Secretaria General. Plaça de Víctor Siurana, 1, 25003 Lleida, sg@udl.cat ; dades de contacte del delegat de protecció de dades: dpd@udl.cat).**

- **Les dades facilitades només s'utilitzaran amb finalitats inherents a la correcta gestió de la denúncia presentada.**

- **La base jurídica en la qual es fonamenta l'ús d'aquestes dades personals és la de complir com a universitat amb la nostra missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics atorgats al responsable del tractament.**

- **La UdL no comunicarà les dades a tercers, llevat dels casos estrictament previstos en la Llei.**

- **Podeu accedir a les vostres dades; sol·licitar-ne la rectificació, supressió o portabilitat; oposar-vos al tractament, i sol·licitar la limitació del tractament mitjançant un escrit tramès a l'adreça dpd@udl.cat. També podeu presentar una reclamació adreçada a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, mitjançant la seu electrònica de l'Autoritat (<https://seu.apd.cat>) o per mitjans no electrònics.**

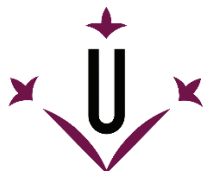
☐ **He llegit i comprès la informació facilitada en relació al tractament de les meves dades personals per part de la Universitat de Lleida.**



ANNEX 3:

Informe de plecs de càrrecs





Universitat de Lleida

Codi del cas

Informe de plects de càrrecs sobre una sol·licitud d'intervenció per supòsits de violència de gènere en l'àmbit acadèmic i/o laboral, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida.

Dades generals/registre

Data de recepció de la sol·licitud del formulari de denúncia

Dades de la persona presumptament assetjada

Nom i cognoms

NIF

☐

Dona

☐

Home

☐

Altres

Lloc de treball

Centre d'estudis

Dades de la persona presumptament assetjadora

Nom i cognoms

NIF

☐

Dona

☐

Home

☐

Altres

Lloc de treball

Centre d'estudis

Tipus d'assetjament

☐ Sexual

☐ Per raó del sexe

☐ Per raó de l'orientació sexual

☐ Per raó de la identitat sexual

Tipus de discriminació

☐ Directa per raó de sexe

☐ Indirecta per raó de sexe

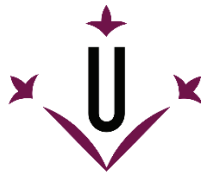
☐ Per associació

☐ Per embaràs o maternitat

Descripció dels fets

Finalitat de la investigació: Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions.

Metodologia de la investigació



Universitat de Lleida

Valoració

Resultat de la investigació

☐ Constata indicis d'assetjament ☐ Constata indicis de discriminació ☐ No constata indicis ☐ Altre tipus de conflicte

☐ Hi ha danys per a la salut: ☐ Danys físics ☐ Danys psíquics

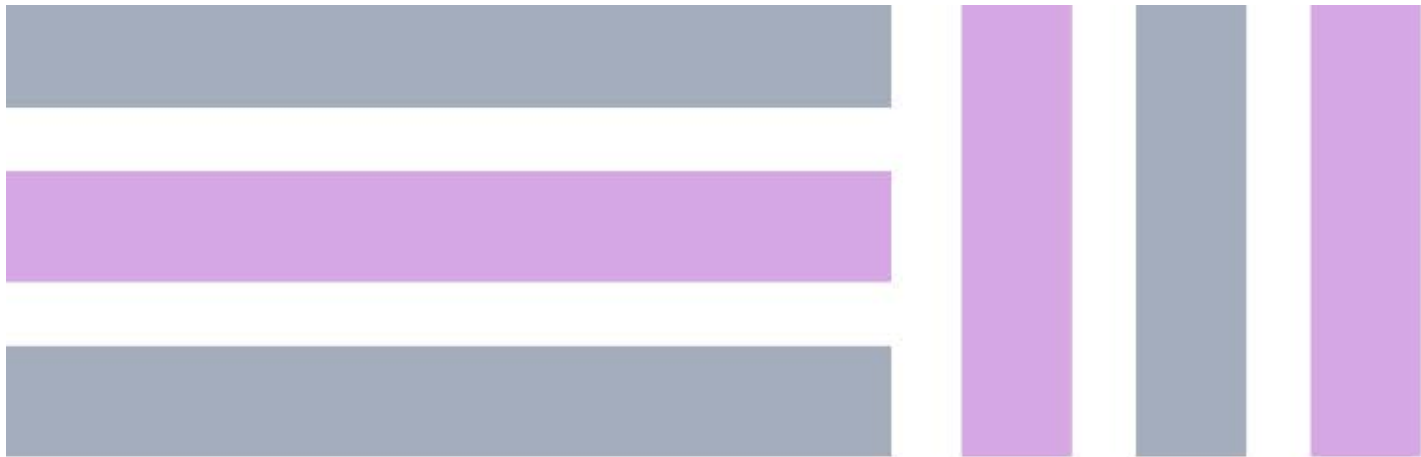
Mesures cautelars proposades

Observacions

Noms i cognoms del instructor/a i secretari/a que han elaborat l'informe

Localitat i data

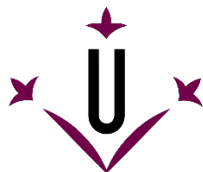
Signatures



ANNEX 4:

Expedient i proposta de resolució





Universitat de Lleida

Codi del cas

Expedient i proposta de resolució per supòsits de violència de gènere en l'àmbit acadèmic i/o laboral, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida.

Dades generals/registre

Data de recepció de la sol·licitud del formulari de denúncia

Dades de la persona presumptament assetjada

Nom i cognoms

NIF

☐

Dona

☐

Home

☐

Altres

Lloc de treball

Centre d'estudis

Dades de la persona presumptament assetjadora

Nom i cognoms

NIF

☐

Dona

☐

Home

☐

Altres

Lloc de treball

Centre d'estudis

Vinculació amb la UdL

☐ Estudiant

☐ PDI

☐ PAS

Grau/ Màster/ Doctorat:

☐ Funcionari/ària

☐ Funcionari/ària

☐ Laboral

☐ Laboral

Cos/Categoria:

Grup i nivell:

Tipus d'assetjament

☐ Sexual

☐ Per raó del sexe

☐ Per raó de l'orientació sexual

☐ Per raó de la identitat sexual

Tipus de discriminació

☐ Directa per raó de sexe

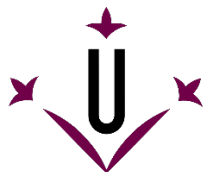
☐ Indirecta per raó de sexe

☐ Per associació

☐ Per embaràs o maternitat

Descripció dels fets

Finalitat de l'estudi: Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions.



Universitat de Lleida

Metodologia de la investigació

Aplicació del procediment disciplinari concretat al *Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida*.

Resultat de la investigació

☐ Constata indicis d'assetjament ☐ Constata indicis de discriminació ☐ No constata indicis ☐ Altre tipus de conflicte

Consideracions i aclariments:

Sancions proposades i duració d'aquestes

Sanció		Temporalitat
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Observacions:

Noms i cognoms del instructor/a i secretari/a que han fet el seguiment de l'expedient

Localitat i data

Signatures