

Protocol de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat de l'Escola Universitària de les Arts ERAM

1. Identificació

Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat

Entrada en vigor: 25 d'octubre de 2023

Vigència: 25 d'octubre de 2025

2. Presentació i àmbit d'aprovació

La violència i l'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat 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 prescriu el marc legal espanyol que, a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Segueix aquests mateixos plantejaments la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya

Aquests mateixos principis i plantejaments els trobem a l'Escola Universitària de les Arts ERAM, Centre adscrit a la Universitat de Girona, que manifesta el seu «compromís actiu en la lluita contra la discriminació per raó de gènere, en l'assoliment de més alts nivells d'igualtat efectiva, respecte i dignitat per a les dones».

Aquest compromís també s'inspira en els principis bàsics de llibertat, justícia, solidaritat i cultura de la pau, es compromet en la promoció de l'educació en

valors, de la igualtat d'oportunitats i en la lluita contra la discriminació per raons de gènere, classe, ètnia, religió o qualsevol altre caràcter distintiu de les persones i els col·lectius.

Així doncs a l'Escola es promouran les accions necessàries per difondre el dret de totes les persones de la comunitat d'alumnes a ser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i adoptarà a aquest efecte els mitjans encaminats a evitar i a erradicar aquest tipus de conductes.

1. Objectiu

Aquest protocol té un doble objectiu:

1. Prevenir la violència i detecció de casos d'assetjament per raó de sexe, gènere i sexualitat entre els membres de la comunitat de l'escola.
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 sobre l'entorn) i, si escau, proposar d'obertura de procediments disciplinaris.

2. Àmbit d'aplicació

2.1. Persones a les quals es pot aplicar aquest protocol

Les persones sobre les quals es pot aplicar aquest protocol són:

- a) Personal docent.
- b) Personal d'administració i serveis.
- c) Becaris i becàries, personal en formació i personal contractat en projectes de recerca vinculats a l'Escola.
- d) Alumnes.

- e) Qualsevol persona que presti els seus serveis al centre, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb aquesta. S'aplicarà, doncs, a les persones que, sota dependència laboral d'un tercer, prestin els seus serveis a la universitat, com és el cas del personal afecte a contractes o subcontractes o llocs a disposició de les ETT.

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

2.2 Conductes sobre les quals s'aplicarà aquest protocol

L'objecte d'aquest protocol són la violència i les conductes d'assetjament per raó de sexe, gènere i sexualitat. Definim aquestes conductes com:

- **Violència masclista:** 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 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 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'una persona, particularment quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu per a la persona afectada.
- **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 (inclosa l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia) que no són desitjats per la persona que els 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.

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'algú; 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 LGTBIQ+ fòbics a classe.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals, anomenat Violència Laboral o *Mobbing Maternal*. Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és forçar o induir la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o als drets i els beneficis que li corresponen (per exemple, la reducció de jornada per atenció als fills). 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: 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, 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.

2.1. Àmbit temporal d'aplicació del protocol

El protocol s'aplicarà sempre que la o les presumptes víctimes o persones agressores siguin membres de la comunitat.

Aquest protocol serà igualment aplicable sempre que els fets denunciats s'hagin produït mentre alguna d'aquestes persones estigui vinculada a l'escola, que la persona presumpta agressora continuï formant part de la comunitat de l'escola i que el delictes o la falta denunciada no hagi prescrit, en aplicació de la normativa corresponent .

2.2. Àmbit territorial d'aplicació del protocol

La conducta en qüestió s'ha de produir dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de l'Escola Universitària ERAM empresarial, és a dir:

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

L'ERAM informará a través dels convenis que estableixi amb les empreses o les entitats externes col·laboradores o contractistes de l'existència d'aquest protocol, així com consensuar 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, entre membres de la comunitat universitària i personal d'empreses contractistes d'obres o serveis, hi haurà 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.

3. Principis d'actuació

Els principis que orienten aquest protocol són:

- a) El compromís de l'Escola de prevenir i no tolerar cap forma de violència ni assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat.
- b) El deure de l'Escola d'oferir instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la igualtat de tracte entre dones i homes i el seu dret a la intimitat i a la dignitat.
- c) El compromís en la identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una denúncia.
- d) L'obligatorietat de totes les estructures i membres de la comunitat del centre de prestar col·laboració als òrgans encarregats de desenvolupar el procediment d'intervenció.
- e) El deure de garantir el tractament reservat de les denúncies per motiu de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat.
- f) La responsabilitat 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.
- g) 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 l'article 32.2.e) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan qui al·legui assetjament d'aquest tipus aporti indicis fonamentats.

La compatibilitat entre aquest protocol i el fet que les persones implicades puguin activar les accions legals que considerin oportunes

4. Mesures de prevenció

Com a primera actuació per a la prevenció i intervenció davant situacions de violència i d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat, des de l'ERAM es vetllarà per la promoció i impuls de les diferents mesures que es recullen a con-tinuació. S'inclouen actuacions d'informació, formació específica amb perspec-tiva 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 entre elles cal destacar:

- 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 en els campus virtuals respectius, i inclusió d'informació sobre el protocol en la «Guia de l'alumnat», així com a la carpeta de l'alumne, entre altres accions.
- b) Programes de formació:
 1. Destinat al personal docent:
 - Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere.
 - Instaurar aquesta formació inicial per al nou professorat.
 2. Destinat al Personal administratiu:
 - Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere.
 - Instaurar la formació i realitzar-la per facultats i/o serveis.
 3. Destinat als alumnes:
 - Oferta formativa específica sobre el protocol i sobre el treball de la perspectiva de gènere dins dels cursos que es realitzen
 - Generació de documentació que doni pautes d'actuació (preventives o no) davant de certes situacions (pràcticum, estades a l'estranger, etc.)
- c) Difusió del protocol entre oficines, serveis i unitats de l'ERAM, amb instruccions perquè es faci arribar a tota la comunitat universitària.
- d) Difusió del protocol entre les empreses i entitats col·laboradores .

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

Es tracta de mesures destinades a avaluar l'entorn laboral i que poden justificar l'inici d'un procediment a instàncies de tercers o d'ofici per part de la Comissió d'Igualtat de Gènere, a partir de la identificació d'indicis com ara: baixes per incapacitat laboral, avaluació de riscos o resultats negatius en enquestes, elevat índex de rotació, etc.

- a) Treballar per a la inclusió a les enquestes de salut d'indicadors que permetin detectar situacions d'assetjament.
- b) Fer trobades periòdiques amb treballadors de l'empresa, delegats de classe i alumnes, i altres instàncies que hi puguin estar implicades, per a la revisió d'aquests indicadors.
- c) Davant de casos d'assetjament sexual, plantejar les resolucions, però també analitzar possibles accions preventives i mesures relacionades que s'hagin d'adoptar.
- d) Formació del professorat que permeti identificar situacions d'assetjament.
- e) Creació d'una adreça de correu electrònic específica.
- f) Disseny de campanyes informatives, ja sigui amb materials específics o per les xarxes.
- g) Altres estratègies que permetin identificar les situacions de violència i/o assetjament entre els diferents col·lectius.

4.3. Assessorament i informació

La Comissió d'Igualtat de Gènere oferirà assessorament i informació que no suposin l'inici d'un procediment d'actuació. Aquestes accions poden contribuir a informar les persones dels seus drets i, en alguns casos, poden ser el desencadenant d'un procediment d'actuació, tal com es detalla al punt 5.

5. Procediment d'actuació davant d'una possible situació de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat¹

5.1. Comunicació d'una possible situació de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat

Sempre que una persona de la comunitat de l'escola demani assessorament o ajut davant d'un possible episodi de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat es derivarà a la Comissió d'Igualtat de Gènere.

El procediment s'inicia sempre que es posi en coneixement de la Comissió d'Igualtat de Gènere una possible situació de violència o assetjament. La informació pot arribar de tres maneres:

1. La presumpta víctima s'adreça directament a la Comissió d'Igualtat de Gènere.
 - Per correu electrònic: dirigida al director o directora de la Comissió d'Igualtat de Gènere (si escau) indicant «confidencial» a l'assumpte. igualtat@eram.cat
 - Verbalment, davant el director o directora de la Comissió d'Igualtat de Gènere o de l'agent d'igualtat. En aquests casos s'haurà d'estendre una acta signada per la persona denunciant i pel director o directora de la Comissió d'Igualtat de Gènere.
2. Entrada de denúncia per Registre.
 - Presentació a través del Registre de l'Escola. Cal presentar una sol·licitud juntament amb un sobre tancat i adreçat a la Comissió d'Igualtat de Gènere en el qual s'inclourà una denúncia ² i la documentació pertinent per a l'inici de l'avaluació dels fets denunciats.

3. Qualsevol òrgan o membre de la comunitat de l'escola hagi tingut

¹ Podeu consultar l'esquema del procediment a l'Annex 1.

² Podeu veure el model de denúncia a l'Annex 2

coneixement d'una possible situació de violència o assetjament.

La Comissió d'Igualtat de Gènere podrà iniciar un procediment d'ofici sempre que ho consideri pertinent.

Per facilitar l'arribada de la informació a la Comissió d'Igualtat de Gènere, se subministrarà un formulari de denúncia, una adreça de correu electrònic de la Comissió d'Igualtat de Gènere. Es podrà utilitzar qualsevol de les dues vies.

Les informacions anònimes no seran tramitades com a denúncies, però sí que engegaran un procés informatiu d'ofici per aclarir si hi ha indicis que suggereixin la conveniència d'emprendre altres actuacions.

5.2. Inici del procediment

Un cop rebuda la informació a la Comissió d'Igualtat de Gènere, aquesta durà a terme les actuacions següents:

- 1. Entrevista amb la suposada víctima** i, si s'escau, a la persona que ha informat del cas, en un termini màxim de dos dies laborables. En aquesta trobada, l'agent d'igualtat haurà de proporcionar tota la informació disponible sobre drets i recursos existents, tant dins com fora de l'escola, que siguin adients per atendre el cas plantejat.
- 2. Recollida d'informació** bàsica sobre el cas, que permeti fer-ne una primera valoració.
- 3. Resolució d'admissió o no a tràmit de la denúncia.** Un cop recollida la primera part de la informació, la Comissió d'Igualtat de Gènere podrà decidir si:
 - a. Admet a tràmit la denúncia.** Si, un cop entrevistada i informada per l'agent d'igualtat, la possible víctima vol iniciar el procediment d'actuació previst en aquest protocol, caldrà la seva conformitat

expressa i informada perquè s'iniciïn les actuacions pertinents per investigar els fets i, si escau, adoptar les mesures que es considerin adequades. En aquest cas, la Comissió d'Igualtat de Gènere haurà de convocar la comissió instructora dins dels 5 dies següents a la notificació i designarà, si ho considera oportú, la persona instructora entre els membres de la comissió instructora.

- b. **No admet a tràmit la denúncia.** En aquest cas, la persona rebrà acompanyament, assessorament i seguiment per part de la Comissió d'Igualtat de Gènere. Es redactarà un informe complet on quedi recollida igualment la informació de l'entrevista, per si cal iniciar actuacions en un futur.

5.3. Instrucció del cas

En cas d'admissió a tràmit de la denúncia, es convocarà la comissió instructora.

5.3.1. Composició de la comissió instructora

La comissió instructora serà nomenada pel director, a proposta del cap de la Comissió d'Igualtat de Gènere.

Integraran la comissió les persones següents:

- Director de la Comissió d'Igualtat de Gènere.
- El tècnic o tècnica de la Comissió d'Igualtat de Gènere.
- Tres membres de la Comissió d'Igualtat (un del Personal administratiu, un del Personal docent i un/a alumne/a).
- El o la cap de l'Assessoria Jurídica (o persona que delegui).

Entre els membres de la Comissió es designarà la persona instructora del cas.

5.3.2. Funcions de la comissió instructora

- Decidir les mesures cautelars que s'hagin d'adoptar a partir de la informació que li faciliti la Comissió d'Igualtat de Gènere.
- Acordar les actuacions que estimi necessàries per a la instrucció del cas, amb l'objectiu de fer les comprovacions i ampliar les dades relatives a les circumstàncies dels fets (proves documentals, testimonis i propostes de

les persones que s'estimi necessari). Aquestes mesures necessàriament inclouran l'entrevista amb la o les persones afectades i la o les persones presumptament agressores, amb l'objectiu d'escoltar i recollir les explicacions de totes les parts.

Totes les persones que siguin membres de la comunitat estan obligades a donar tota la informació que la comissió (o la persona instructora, si escau) els sol·liciti.

- Emetre un informe, que s'adreçarà al director, amb els punts següents:
 - Relació nominal de les persones integrants de la comissió que emet l'informe i identificació de les parts implicades.
 - Antecedents: denúncia, si n'hi ha, i circumstàncies concurrents.
 - Actes d'instrucció: testimonis, proves, informes, etc.
 - Conclusions i mesures que es proposen.
 - Establiment d'una data a curt o a mitjà termini per supervisar i revisar posteriorment la implantació de les mesures i verificar l'absència de la conducta que va motivar la incoació de l'expedient.

5.4. Recepció, custòdia i confidencialitat

La denúncia i tota la documentació que es generi durant el procediment serà tramesa, custodiada i arxivada per la Comissió d'Igualtat de Gènere

Només la comissió instructora, l'Assessoria Jurídica i les persones afectades (suposat assetjador, suposada víctima) tindran informació sobre el cas i la documentació relacionada. Prevaldrà per sobre de tot l'obligació de mantenir la confidencialitat.

En el cas que l'accés a la informació per part de l'acusat pugui perjudicar a tercers o pugui generar situacions de risc, es consultarà l'assessoria jurídica per determinar com cal regular l'accés a la informació.

En el cas que es consideri necessari, la Comissió d'Igualtat de Gènere proporcionarà la informació recollida al llarg del procés d'instrucció a les autoritats judicials i policials competents.

5.5. Supòsits d'implicació de les persones intervinents

Les autoritats i el personal que haguessin de participar, en virtut del seu càrrec, lloc de treball o nomenament, en el procediment d'actuació davant d'una situació de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat tenen l'obligació d'abstenir-se d'intervenir quan concorri algun dels motius previstos a l'article 23.2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic (interès personal, vincle matrimonial o situació de fet assimilable, parentiu de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon grau, amistat íntima o enemistat manifesta amb la persona presumptament agressora o la presumpta víctima...). En aquests casos el director resoldrà el que correspongui als efectes de substituir a l'autoritat o personal afectat o de fer un nou nomenament. Si el motiu d'abstenció afecta al director, les seves funcions seran exercides pel Cap d'estudis competent o el o la gerent, en funció del col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament agressora.

En els mateixos supòsits previstos a l'apartat anterior, la presumpta víctima i la persona presumptament agressora poden promoure la recusació de les autoritats i el personal que intervinguin, en virtut del seu càrrec, lloc de treball o nomenament, en el procediment d'actuació davant d'una situació de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat. El director, prèvia audiència del recusat i efectuats els informes i comprovacions que es considerin oportunes, resoldrà si correspon o no substituir o nomenar una altra persona. Si la recusació es formulés contra el director o directora, la decisió correspon al Cap d'estudis competent o el o la gerent, en funció del col·lectiu al qual pertanyi l'agressor, i en cas que fos favorable a la recusació comportarà l'assumpció de les funcions corresponents.

6. Procediment de resolució

Una vegada instruït l'expedient, complint els tràmits i garanties regulats en els epígrafs precedents, la comissió instructora proposarà al director l'adopció d'alguna de les resolucions següents:

6.1. Si la persona denunciada és membre de la comunitat de l'escola

- a) La denúncia serà arxivada quan no es tinguin proves suficients que justifiquin l'obertura d'un procés sancionador.
- b) Si es considera que la conducta denunciada no és delictiva ni tampoc constitueix una falta disciplinària, però la seva evolució sí que podria comportar aquest incompliment o esdevenir delictiva, la comissió podrà proposar el diàleg, la mediació o l'advertiment amb l'objectiu de revertir la situació.
- c) 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 no és delictiva però sí que pot constituir una falta disciplinària.
- d) En el cas que la comissió consideri que la conducta és constitutiva de delicte, es recomanarà que l'Escola presenti denúncia davant dels òrgans policials o judicials corresponents. Si la denúncia només pogués ser presentada per la persona perjudicada, la recomanació consistirà en acompanyar-la en el moment de la presentació de la denúncia
- e) En el cas que la denúncia sigui manifestament falsa i presentada amb mala fe, es remetrà a l'Assessoria Jurídica perquè informi el director o directora sobre la concurrència o no de motius per incoar un expedient sancionador contra la persona denunciada.

6.2. Si la persona denunciada és membre extern (empresa externa col·laboradora o contractista de l'ERAM)

- a) La denúncia serà arxivada quan no es tinguin proves suficients que justifiquin l'obertura d'un procés sancionador.
- b) Si es considera que la conducta denunciada no és delictiva ni implica un incompliment clar de les normatives de l'ERAM, però la seva evolució sí

que podria comportar aquest incompliment o esdevenir delictiva, la comissió podrà proposar el diàleg, la mediació o l'advertiment amb l'objectiu de revertir la situació.

- c) En els casos en què es consideri que la conducta denunciada no és delictiva, però sí que incompleix les normatives de l'ERAM, 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.

L'Escola 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.

- a) En el cas que la comissió instructora consideri que la conducta és constitutiva de delictes, es recomanarà que l'ERAM ho comuniqui a l'empresa externa per tal que adopti les mesures que tingui establertes en la seva reglamentació, i també es recomanarà a l'ERAM que presenti denúncia davant dels òrgans policials o judicials corresponents. Si la denúncia només pogués ser presentada per la persona perjudicada, la recomanació consistirà en acompanyar-la en el moment de la presentació de la denúncia
- b) En el cas que la denúncia sigui manifestament falsa i presentada amb mala fe, es remetrà a l'Assessoria Jurídica perquè informi el director la concurrència o no de motius per incoar un expedient sancionador contra la persona denunciada.

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

7. Seguiment dels casos

La Comissió d'Igualtat de Gènere farà un seguiment de tots els casos que han generat expedients informatius o disciplinaris, per conèixer-ne l'evolució i proposar, si escau, noves mesures.

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 representants sindicals o assessors legals, si així ho sol·liciten.
- 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, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol.
- f) Respectar el dret de la persona acusada de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat a estar informada de la queixa o denúncia, i a rebre una còpia de la denúncia i de la documentació que es generi durant el procediment, en els termes que s'estableixen a l'apartat 5.4., i a fer-hi al·legacions.
- g) Garantir que no es deixarà constància de les denúncies a l'expedient de les persones denunciades, quan aquestes denúncies siguin falses.
- h) La tramitació d'un expedient disciplinari o d'un expedient informatiu en l'àmbit de l'ERAM 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. Avaluació i seguiment del protocol

La Comissió d'Igualtat de Gènere informará anualment el director competent sobre les activitats derivades de l'aplicació del protocol.

La comissió instructora de cada cas realitzarà una avaluació del protocol i podrà proposar canvis o modificacions, un cop comprovada la seva efectivitat.

La Comissió d'Igualtat de Gènere promourà sessions d'intercanvi amb altres comissions d'igualtat d'altres centres i àmbits territorials per tal d'avaluar comparativament el funcionament dels protocols i millorar la formació dels tècnics en aquest àmbit.

ANNEX 1: Esquema del procediment

