

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I REPARACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT, DISCRIMINACIÓ I VIOLÈNCIES A LA UVIC-UCC

**Principis d'actuació en cas de
discriminació, assetjament ,
assetjament laboral i violències en
base al sexe i al gènere i altres eixos
de desigualtat**

Aprovat pel Consell de Govern de la UVic-UCC el 7/07/2021 i per la Comissió Executiva del Patronat de la Fundació Universitària Balmes el 14/10/2021. Modificació aprovada pel Consell de Govern el 9/07/2025 i per la Comissió Executiva el 25/09/2025



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

PREÀMBUL	3
TÍTOL I: MARC COMÚ	3
Article 1. Compromís institucional	3
Article 2. Objecte i finalitat del protocol	4
Article 3. Àmbit d'aplicació	4
Article 4. Definicions	4
Article 5. Responsabilitats en l'aplicació del protocol	5
TÍTOL II: COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ (CI)	6
Article 6. Principis bàsics del funcionament de la Comissió d'Investigació	6
Article 7. Comissió d'Investigació en casos de discriminació, assetjament i violències per raó de sexe i/o gènere	6
Article 8. Comissió d'Investigació en casos d'assetjament laboral	7
Article 9. Comissió d'Investigació en casos de discriminació, assetjament i violències per altres tipus de discriminació	8
TÍTOL III: PREVENCIÓ, REPARACIÓ I PRINCIPIS D'ACTUACIÓ	8
Article 10. Estratègies i accions de prevenció	8
Article 11. Estratègies i accions de reparació	9
Article 12. Principis d'actuació	9
Article 13. Drets de les persones implicades	10
TÍTOL IV: DE LES FASES DEL PROCEDIMENT	11
Article 14. Presentació de la queixa o denúncia	11
Article 15. Investigació	11
Article 16. Incoació del procediment disciplinari	12
Article 17. Resolució de l'expedient disciplinari	12
Article 18. Mesures provisionals, d'acompanyament i de reparació integral	12
Article 19. Mesures d'acompanyament i de reparació integral	13
Article 20. Tipus de mesures d'acompanyament i reparació	13
Article 21. Inversió de la càrrega de la prova	13
Article 22. Arxiu i custòdia dels expedients dels casos	13
Article 23. Mecanismes de coordinació interinstitucional	13
Article 24. Cures i drets de qui acompanya	14
Article 25. Seguiment i avaluació d'aquest protocol	14

PREÀMBUL

La Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya (UVic-UCC), titularitat de la Fundació Universitària Balmes (FUBalmes), va ser reconeguda com a universitat per Llei del Parlament de Catalunya 5/1997, de 30 de maig, inicialment sota la denominació d'Universitat de Vic. Es configura com un ens d'iniciativa pública territorial amb una clara vocació de servei a la societat i amb el compromís de donar compliment als principis de transparència i control.

La UVic-UCC, fruit de la seva vocació de col·laboració transversal i territorial, és una estructura federada composta per la Fundació Universitària Balmes, la Fundació Universitària del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut i la Fundació Privada Elisava Escola Universitària. A més, també formen part de l'estructura de la UVic-UCC els centres adscrits BAU, Centre Universitari d'Arts i Disseny, ESERP Digital Business & Law School, EADA Business School Barcelona i Campus Docent Sant Joan de Déu. La UVic-UCC té l'objectiu de sumar esforços i crear sinergies entre les institucions que hi participen amb la finalitat de potenciar la Universitat i el servei públic que presta, i esdevenir un factor d'equilibri territorial.

Cal ressaltar la voluntat d'integració de totes les entitats en un projecte universitari comú, subjectes al règim dels respectius contractes de federació i convenis d'adscripció i sotmeses als òrgans i decisions acadèmiques de la Universitat, però que actuen amb independència jurídica i econòmica, d'integrar-se en un projecte universitari comú.

En aquest marc d'acord i de projecte compartit d'universitat, les entitats federades i les entitats titulars de centres adscrits tenen el compromís i la voluntat de promoure directrius de governança corporativa comunes, harmonitzar pautes de comportament i dotar-se de normes homogènies que configurin una estructura i cultura compartida, sense perjudici de regular cadascun dels aspectes específics que diferencien unes entitats de les altres.

És en aquest sentit que s'ha redactat el present Protocol de prevenció i reparació en els supòsits d'assetjament, discriminació i violències a la UVic-UCC, per ser aplicat a tots els centres de les entitats federades i centres adscrits que conformen la UVic-UCC.

Aquest protocol s'emmarca en les directrius i els estàndards establerts al Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, impulsat pel Departaments de Feminismes i Igualtat i Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya l'any 2023. Aquest protocol guia s'estableix com a referència i s'hi pot recórrer per dirimir qüestions no detallades en el present document.

També s'alinea amb les lleis aprovades recentment tant d'àmbit estatal com català que aposten de manera decidida per institucions universitàries i de recerca lliures de violències de gènere i de qualsevol altre tipus. En l'àmbit estatal ha entrat en vigor la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, que amplia la responsabilitat institucional en el context universitari i obliga a

procurar formacions específiques en aquest camp. Amb la Llei orgànica, 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, s'estableix l'obligació de tenir un protocol per prevenir i actuar en contra de la violència, l'assetjament laboral, el sexual i la discriminació, i de disposar de mecanismes de protecció i suport a les víctimes. La Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència fa un encàrrec als agents del sistema de recerca perquè incloguin en els seus codis ètics l'obligació d'actuar en contra de l'assetjament sexual. D'altra banda, ha entrat en vigor la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, que tipifica l'assetjament, la violència sexual i la discriminació de qualsevol tipus com a faltes molt greus.

Quant al marc normatiu, així mateix, aquest protocol s'alinea amb el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, signat a Istanbul l'1 de maig de 2011; la Constitució Espanyola, de 29 de desembre de 1978; la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació; i el Protocol marc per a una intervenció amb la diligència deguda en situacions de violència masclista, aprovat pel Govern de la Generalitat el 22 de novembre de 2022 (Acord GOV/248/2022).

TÍTOL I: MARC COMÚ

Article. 1. Compromís institucional

1.1. La UVic-UCC té com a objectiu destacat transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica i ha de ser un referent en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals. En aquest sentit, la Universitat vol aconseguir un entorn lliure de violència i respectuós amb totes les persones. Tots els membres de la comunitat universitària tenen el dret de ser respectats i l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte, així com de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

La UVic-UCC declara el seu compromís per actuar davant de qualsevol manifestació o expressió de discriminació, assetjament laboral i violències per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social recollida en la legislació vigent, sigui quina sigui la seva naturalesa, causada per qualsevol membre de la comunitat universitària, de manera activa o passiva.

1.2. Amb aquest protocol, la Universitat es dota d'un procediment específic d'actuació en compliment del seu deure de diligència deguda, entesa com l'obligació de les institucions de ser proactives i actuar amb l'agilitat i l'eficiència necessàries per fer-li front.

Article 2. Objecte i finalitat del protocol

2.1. Aquest protocol té com a objectiu principal prevenir i erradicar situacions de discriminació, assetjament laboral i violències per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social recollida en la legislació vigent, a l'entorn de la universitat, i establir el procediment per respondre a consultes, queixes o denúncies relacionades amb qualsevol manifestació o expressió d'aquestes conductes entre membres de la comunitat universitària.

2.2. Les finalitats d'aquest protocol són les següents:

- Prevenir l'aparició d'aquestes conductes.
- Establir pautes d'actuació davant d'aquestes conductes i, si escau, adoptar mesures preventives i correctores adequades, sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials.
- Establir mesures de suport i acompanyament per a les persones afectades.
- Promoure la conscienciació, la sensibilització, la formació i la informació a totes les persones que conformen la comunitat universitària amb la finalitat d'erradicar les conductes de discriminació i violència.

Article 3. Àmbit d'aplicació

3.1. Àmbit objectiu

Les disposicions d'aquest protocol són d'aplicació en front a totes aquelles manifestacions o expressions de violència, assetjament o discriminació laboral, en base al gènere i altres eixos de desigualtat. Incloent-hi situacions de violència masclista i LGTBI-fòbica, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, diversitat funcional, classe social, raça, origen, religió i llengua, entre d'altres, produïdes per mitjans verbals o no verbals, físics o digitals.

3.2. Àmbit subjectiu

El protocol s'aplica a tots els col·lectius que interaccionen en l'àmbit de la UVic-UCC. La persona afectada o l'autora de la conducta, o totes dues, han de ser d'algun dels següents col·lectius: estudiantat, exalumnat, personal de programes de mobilitat, personal docent i investigador (PDI), personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS), d'empreses externes contractades per la Universitat o col·laboradores per pràctiques, usuaris de les instal·lacions i serveis proporcionats per la Universitat o persones que participen en activitats organitzades per la UVic-UCC.

3.3. Àmbit territorial

El protocol s'aplica a les conductes que es produeixen dins de les instal·lacions de la Universitat, és a dir, dins de qualsevol centre de treball, d'estudi o altres espais físics o virtuals, quan es tracti d'activitats organitzades per la Universitat i de prestació de serveis de la Universitat. També inclou aquelles conductes que ocorren fora de les instal·lacions de la Universitat, siguin físiques o virtuals, quan es basen en una

relació derivada de l'activitat acadèmica o laboral clara, tot i que ocorri en l'àmbit privat.

3.4. Àmbit temporal

Aquest protocol s'aplica 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 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 la denúncia.

Article 4. Definicions

Les categories descrites en el present article tenen caràcter enunciatiu, però no limitatiu.

Relatives als tràmits recollits en aquest protocol:

- **Consulta o sol·licitud d'informació:** petició d'informació, generalment relacionada amb tràmits administratius, ajuts, recursos disponibles o derivació a un altre servei.
- **Queixa o demanda de gestió:** comunicació formal, oralment o per escrit, contra un fet o una situació o demanda de gestió per millorar-los.
- **Denúncia:** comunicació escrita en què es deixa constància d'un fet sancionable, que serveix per a notificar-ho a la persona autora del fet i a les autoritats responsables de tramitar la denúncia.

Relatives a les formes generals de l'assetjament, violències i discriminacions recollides en aquest protocol:

- **Assetjament discriminatori:** tota conducta relacionada amb les discriminacions per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social recollida a la legislació vigent, que tingui com objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament entre iguals / assetjament escolar (bullying):** conducta de maltractament psicològic i/o físic, d'un estudiant o grup d'estudiants contra un altre estudiant o grup o d'una persona treballadora envers una altra.
- **Assetjament en una relació de poder:** conducta de maltractament psicològic i/o físic, exercida per una persona amb una posició de superioritat jeràrquica sobre una altra.
- **Violència física:** actes de força contra el cos d'una persona amb el risc de causar-li dany físic. Inclou actes que atempten contra la llibertat sexual i la dignitat de la persones i no compten amb el consentiment de la persona agredida.
- **Violència psicològica:** conductes que provoquen desvaloració o patiment mitjançant amenaces, humiliacions, vexacions, menyspreu, coerció verbal, entre altres.

- **Violències en l'àmbit digital:** són aquelles que tenen lloc en línia, a les xarxes socials i altres espais digitals. Amplien les possibilitats de revictimitzar els col·lectius que ja pateixen violència fora de l'àmbit digital.
- **Discriminació directa:** és quan una persona és tractada de manera menys favorable en comparació amb una altra en la mateixa situació. No es consideren discriminatòries les mesures diferents per a persones en una mateixa situació si tenen una justificació objectiva i raonable, com les accions positives.
- **Discriminació indirecta:** quan disposicions, criteris, interpretacions o pràctiques aparentment neutres causen un perjudici o desavantatge major a persones o grups.
- **Discriminació per associació:** quan una persona és tractada de manera menys favorable a causa de la seva relació amb algú que pugui ser discriminat.
- **Discriminació interseccional:** es refereix a l'impacte agreujat o específic que pateix una persona per pertànyer a diversos grups que solen ser discriminats.
- **Violència institucional:** accions o omissions de les autoritats i personal públic que obstaculitzen l'accés als drets i polítiques públiques. Pot ser un acte únic, repetit o una omisió, generant efectes acumulatius o revictimització.

Relatives a les formes específiques de l'assetjament, violències i discriminacions recollides en aquest protocol:

- **Violència masclista:** violació dels drets humans a través de la violència exercida contra les dones, com a manifestació de la discriminació i desigualtat en un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones.
- **L'assetjament per raó d'orientació sexual o violència LGTBI-fòbica:** és qualsevol comportament verbal o físic, no desitjat per la persona a qui va dirigit, a causa de la direcció del seu interès emocional, romàntic o sexual cap a altres persones, que pot ser heterosexual, homosexual, bisexual o d'altres formes, i que es produeix dintre d'un sistema de valors en què l'heterosexualitat es valora com la norma.
- **Assetjament per raó d'identitat de gènere:** és qualsevol comportament verbal o físic, no desitjat per la persona a qui va dirigit, a causa de la manera com percep el seu gènere més enllà del seu sexe biològic.
- **Assetjament per raó d'expressió de gènere:** consisteix en qualsevol comportament verbal o físic, no desitjat per la persona a qui va dirigit, a causa de la manera com expressa el seu gènere a través del comportament, l'aparença, l'estil de vestir o altres aspectes.
- **Diversitat:** pluralitat o existència de diferents valors, actituds i atributs entre les persones que es manifesta en factors com l'edat, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, procedència ètnica, raça, color, perspectives culturals, identitat lingüística, ideologia, creences, religió, opinions polítiques o d'altres tipus,

discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- **Inclusió:** accions i mesures que procuren per la igualtat d'oportunitats de totes les persones, independentment de les capacitats i condicions de diversitat.
- **Assetjament laboral:** fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral que humiliï qui la pateix, imposant-li situacions de greu ofensa a la dignitat.
- **Assetjament psicològic o moral en el treball (mobbing):** és l'exposició a conductes de violència psicològica intenses dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps a una o més persones per part d'una altra o d'altres que actuen des d'una posició de poder jeràrquica o bé entre iguals, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització de la feina, i suposa un atemptat contra la dignitat de la persona i un risc per a la seva salut.

Article 5. Responsabilitats en l'aplicació del protocol

5.1. Tots els òrgans, unitats, serveis i estructures de la Universitat han de vetllar pel respecte als drets humans i han de comunicar totes les situacions de discriminació i violència que es puguin produir i que estiguin subjectes a regulació en aquest protocol als òrgans i unitats responsables.

5.2. Els òrgans i les unitats responsables són els següents:

- A) Rector o rectora:** és l'òrgan competent per resoldre els procediments disciplinaris incoats quan hi ha indicis de les conductes descrites en aquest protocol, sens perjudici que pugui delegar-ho en altres òrgans.
- B) Director o directora general:** és l'òrgan competent per resoldre els procediments disciplinaris incoats quan hi ha indicis de les conductes descrites en aquest protocol, sens perjudici que pugui delegar-ho en altres òrgans.
- C) Secretari o secretària general:** és l'òrgan competent per incoar els procediments disciplinaris que corresponguin, sens perjudici que pugui delegar-ho en altres òrgans. També ha de comunicar els fets al Ministeri Fiscal quan la conducta pugui constituir un delicte.
- D) Unitat d'Igualtat i Diversitat:** s'encarrega de l'acollida, acompanyament i suport en l'activació del Protocol. La seva direcció coordina les mesures de prevenció i reparació, provisionals i cautelars, contra qualsevol forma de discriminació i contra les violències sexuals i de gènere a la UVic-UCC i la relació entre els diversos centres. També correspon a la direcció recollir els expedients relatius als casos denunciats. Ha d'emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats i ha d'elaborar i publicar informes periòdics sobre el nombre d'intervencions i els seus efectes a partir d'una base de dades interna anònima en què es recullen totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.
- E) Referents d'Igualtat dels centres federats i adscrits:** són les persones responsables de fer una primera aco-

llida dels casos als seus centres i de recollir-ne la documentació, traslladar la informació (informes preliminars i expedients) a la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, i coordinar-s'hi. També han de vetllar per establir les mesures de prevenció i reparació, provisionals i cautelars, i fer-ne el seguiment en coordinació amb la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

- F) La **resta d'òrgans, càrrecs i àrees** de la Universitat han de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o d'assetjament; informar-se i formar-se per poder donar a conèixer el Protocol i per garantir els processos i els compromisos que s'hi recullen; garantir al personal empleat i a l'estudiantat la informació dels seus drets, del contingut d'aquest protocol i de tota la normativa i del règim disciplinari relacionat; executar, si escau, les mesures establertes per a la gestió i el seguiment dels casos.
- G) Les **persones amb responsabilitats jeràrquiques** estan obligades a exercir la potestat directiva i d'organització davant de possibles casos d'assetjament o conductes inapropiades que cometin persones que treballen sota la seva direcció o que puguin afectar els seus equips. Així mateix, estan obligades a informar per escrit els òrgans competents sobre qualsevol possible cas d'assetjament o de conductes inapropiades que tinguin lloc en l'àmbit de la seva direcció. D'acord amb la normativa vigent i amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, tenen efectes disciplinaris tant la tolerància com la no comunicació d'aquestes conductes, si són conegudes.
- H) La **resta del personal i l'estudiantat** ha de conèixer i complir aquest protocol. Quan tinguin coneixement d'un possible cas d'assetjament o conducta inapropiada, l'han de comunicar a la Unitat d'Igualtat i Diversitat. Tota la comunitat universitària ha de tenir coneixement del Protocol i complir-lo. Quan percebin una conducta recollida en aquest protocol que afecti qualsevol membre de la comunitat universitària, han d'informar-ne a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
- I) **Comissió d'Investigació (CI)**: és un òrgan tècnic i especialitzat, amb competències en la indagació, la investigació, l'informe i la proposta d'actuació dels casos descrits en aquest protocol que es formulin com a denúncies. No és un òrgan instructor i no té competències disciplinàries.

TÍTOL II: COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ (CI)

Article 6. Principis bàsics del funcionament de la Comissió d'Investigació

6.1. La Comissió d'Investigació s'ha de regir i actuar sempre d'acord amb els principis bàsics de funcionament:

- A) Les persones que en formen part estan obligades a preservar la confidencialitat de la informació que es tracti. També han de mantenir el secret sobre les matèries classificades o documents de la CI, la difusió dels quals estigui legalment prohibida, especialment les dades

protegides per la legislació de protecció de dades personals i aquelles que afectin la intimitat de les persones.

- B) Les persones que l'integren han de mantenir la deguda discreció sobre els assumptes a què tinguin accés per raó de la seva condició de membre de la CI. No poden utilitzar la informació obtinguda en benefici propi, de tercers o en detriment de l'interès públic.

Aquest deure de discreció es refereix, especialment, a:

- 1) Les deliberacions de la Comissió.
 - 2) El recompte dels vots en les votacions durant les reunions.
 - 3) El sentit dels vots que es facin públics en l'àmbit de competència de la Comissió.
- C) La Comissió d'Investigació ha d'actuar sempre en ple. El quòrum de constitució de la Comissió és de la meitat més un dels membres en la primera convocatòria i de la meitat dels membres en la segona convocatòria.
- D) Els acords s'adopten per majoria simple i el vot és secret.
- E) El dipòsit i la custòdia de les actes i de la documentació aportada a la Comissió correspon a la Secretaria General de la Universitat, que també ha de signar-les amb el vistiplau de la presidència.

6.2. Corresponen a la presidència les funcions següents:

- A) Dirigir i moderar el desenvolupament de les reunions.
- B) Convocar les persones que formen part de la CI.
- C) Fixar el dia, hora i lloc de les reunions, i establir l'ordre del dia que cal tractar en cada reunió.
- D) Requerir l'assessorament de persones expertes, si la Comissió ho considera convenient.

6.3. Corresponen a la secretaria les funcions següents:

- A) Enviar les convocatòries i emprendre altres actes de comunicació dirigits a les persones que componen la CI i, si escau, a les persones a les quals hagi de donar audiència.
- B) Redactar les actes de les reunions de la CI.
- C) Preparar la documentació que correspongui.

Article 7. Comissió d'Investigació en casos de discriminació, assetjament i violències per raó de sexe i/o gènere

7.1. És un comitè tècnic especialitzat, encarregat d'indagar, estudiar, elaborar informes i suggerir accions sobre els casos d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com de violència masclista i LGTBI-fòbica especificats en aquest protocol que siguin objecte de denúncia. No exerceix funcions d'instrucció ni disposa de facultats disciplinàries.

7.2. Les funcions de la Comissió són:

- A) Investigar els fets manifestats en les denúncies referents a les conductes d'assetjament sexual, discriminació per

raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com de violència masclista i LGBTI-fòbica. Per fer la investigació la Comissió pot utilitzar tots els mitjans admesos en dret.

El procediment ha de buscar l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, protegir i respectar la intimitat i la dignitat, i procurar per la seguretat i salut física i psicològica de les persones involucrades en el cas.

- B) Elaborar un informe o dictamen valoratiu sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o de reparació segons correspongui. Pot proposar les mesures d'acompanyament o reparació integral que consideri oportunes depenent del cas, incloent, si és pertinent, l'obertura d'expedient disciplinari d'acord amb la normativa interna de la institució. Si escau, pot proposar l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal.

Per dur a terme les funcions previstes, la CI ha d'estar dotada dels recursos i competències necessaris per al compliment de la normativa legal vigent o del procediment que cal seguir en els casos d'assetjament previstos.

7.3. Composició de la Comissió

7.3.1. En **procediments en els quals hi hagi implicats PTGAS o PDI**, la composició de la Comissió ha de ser:

- A) La direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, que la presideix.
- B) La secretària o el secretari general de la Universitat.
- C) Una persona representant de la Comissió d'Igualtat o referent d'Igualtat i Diversitat de centre, si el cas afecta un centre federat o adscrit.
- D) La persona responsable de recursos humans o àrea equivalent del centre o facultat de les persones afectades.
- E) La persona responsable de prevenció de riscos laborals.
- F) Un membre dels serveis jurídics de la Universitat, que n'exerceix la secretaria.
- G) Quan sigui necessari per esclarir els fets o atendre les persones afectades, es poden designar membres addicionals, siguin o no de la UVic-UCC, sempre que la seva funció s'adeqüi a les circumstàncies del cas. Aquests membres poden participar en els debats, però no tenen dret a vot.

7.3.2. En **procediments en els quals hi hagi implicats exclusivament estudiants**, la composició de la Comissió ha de ser:

- A) La direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, que la presideix.
- B) Una persona representant de la Comissió d'Igualtat i Diversitat o referent d'Igualtat del centre federat o adscrit, segon correspongui.
- C) La secretària o el secretari general de la Universitat.

- D) La vicerectora o el vicerector d'Ordenació Acadèmica, o persona en qui delegui.
- E) La coordinació de grau o cap d'estudis del centre o facultat implicats, o persona en qui delegui.
- F) Un membre dels serveis jurídics de la Universitat, que n'exerceix la secretaria.
- G) Quan sigui necessari per esclarir els fets o atendre les persones afectades, es poden designar membres addicionals, siguin o no de la UVic-UCC, sempre que la seva funció s'adeqüi a les circumstàncies del cas. Aquests membres poden participar en els debats, però no tenen dret a vot.

Cal assegurar que les persones que formen part de la Comissió de manera estable tenen formació en perspectiva de gènere i no tenen cap conflicte d'interès en el cas denunciat. Per tal de protegir la independència dels membres de la Comissió, per cada membre es designa una persona suplent d'un altre centre, àrea o servei, que el substitueix en cas de conflicte d'interès o altres situacions que n'impedeixin la participació.

Article 8. Comissió d'Investigació en casos d'assetjament laboral

8.1. És un comitè tècnic especialitzat, encarregat d'indagar, estudiar, elaborar informes i suggerir accions sobre els casos d'assetjament laboral entre membres del PTGAS o PDI entre si, especificats en aquest protocol, que siguin objecte de denúncia. No exerceix funcions d'instrucció ni disposa de facultats disciplinàries.

8.2. Les funcions de la Comissió són:

- A) Investigar els fets manifestats en les denúncies referents a les conductes d'assetjament laboral. Per fer la investigació la Comissió pot utilitzar tots els mitjans admesos en dret.

El procediment ha de buscar l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, protegir i respectar la intimitat i la dignitat, i procurar per la seguretat i salut física i psicològica de les persones involucrades en el cas.

- B) Elaborar un informe o dictamen valoratiu sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o de reparació segons correspongui. Pot proposar les mesures d'acompanyament o reparació integral que consideri oportunes depenent del cas, incloent, si és pertinent, l'obertura d'expedient disciplinari d'acord amb la normativa interna de la institució. Si escau, pot proposar l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal.

Per dur a terme les funcions previstes, la CI ha d'estar dotada dels recursos i competències necessaris per al compliment de la normativa legal vigent o del procediment que cal seguir en els casos d'assetjament previstos.

8.3. Composició de la Comissió

- A) La direcció de recursos humans o àrea equivalent, que la presideix.

- B) La secretària o el secretari general de la Universitat. En el supòsit de casos que afectin els centres federats i adscrits, aquests poden designar un òrgan diferent.
- C) La direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
- D) La persona responsable de prevenció de riscos laborals.
- E) Un membre dels serveis jurídics de la Universitat, que n'exerceix la secretaria.
- F) Quan sigui necessari per esclarir els fets o atendre les persones afectades, es poden designar membres addicionals, siguin o no de la UVic-UCC, sempre que la seva funció s'adeqüi a les circumstàncies del cas. Aquests membres poden participar en els debats, però no tenen dret a vot.

La composició d'aquesta Comissió s'adapta segons l'estructura, particularitats i necessitats de cadascun dels ens que formen part de la UVic-UCC.

Article 9. Comissió d'Investigació en casos de discriminació, assetjament i violències per altres tipus de discriminació

9.1. És un comitè tècnic especialitzat, encarregat d'indagar, estudiar, elaborar informes i suggerir accions sobre els casos d'assetjament diferent dels previstos en els articles 7 i 8, que siguin objecte de denúncia. No exerceix funcions d'instrucció ni disposa de facultats disciplinàries.

9.2. Les funcions de la Comissió són:

- A) Investigar els fets manifestats en les denúncies referents a conductes d'assetjament diferents de les previstes en els articles 7 i 8. Per fer la investigació la Comissió pot utilitzar tots els mitjans admesos en dret.

El procediment ha de buscar l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, protegir i respectar la intimitat i la dignitat, i procurar per la seguretat i salut física i psicològica de les persones involucrades en el cas.

- B) Elaborar un informe o dictamen valoratiu sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o de reparació segons correspongui. Pot proposar les mesures d'acompanyament o reparació integral que consideri oportunes depenent del cas, incloent, si és pertinent, l'obertura d'expedient disciplinari d'acord amb la normativa interna de la institució. Si escau, pot proposar l'elevació dels fets denunciats i actuacions practicades a la jurisdicció penal.

Per dur a terme les funcions previstes, la CI ha d'estar dotada dels recursos i competències necessaris per al compliment de la normativa legal vigent o del procediment que cal seguir en els casos d'assetjament previstos.

9.3. Composició de la Comissió

9.3.1. En **procediments en els quals hi hagi implicats PTGAS o PDI**, entre si o amb estudiantat, la composició de la Comissió ha de ser:

- A) La persona referent de Diversitat o la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

- B) La secretària o el secretari general de la Universitat.
- C) Una persona representant de la Comissió d'Igualtat i Diversitat o referent d'Igualtat i Diversitat, si el cas afecta un centre federat o adscrit.
- D) La persona responsable de recursos humans o àrea equivalent.
- E) La persona responsable de prevenció de riscos laborals.
- F) Un membre dels serveis jurídics de la Universitat, que n'exerceix la secretaria.
- G) Quan sigui necessari per esclarir els fets o atendre les persones afectades, es poden designar membres addicionals, siguin o no de la UVic-UCC, sempre que la seva funció s'adeqüi a les circumstàncies del cas. Aquests membres poden participar en els debats, però no tindran dret a vot.

9.3.2. En **procediments en els quals hi hagi implicats exclusivament estudiants**, la composició de la Comissió ha de ser:

- A) La persona referent de Diversitat o la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
- B) Una persona representant de la Comissió d'Igualtat i Diversitat o referent d'Igualtat i Diversitat del centre federat o adscrit, segon correspongui.
- C) La secretària o el secretari general de la Universitat.
- D) La vicerectora o el vicerector d'Ordenació Acadèmica, o persona en qui delegui.
- E) La coordinació de grau o cap d'estudis del centre o facultat implicats, o persona en qui delegui.
- F) Un membre dels serveis jurídics de la Universitat, que n'exerceix la secretaria.
- G) Quan sigui necessari per esclarir els fets o atendre les persones afectades, es poden designar membres addicionals, siguin o no de la UVic-UCC, sempre que la seva funció s'adeqüi a les circumstàncies del cas. Aquests membres poden participar en els debats, però no tenen dret a vot.

Cal assegurar que les persones que formen part de la Comissió de manera estable tenen formació en perspectiva de gènere i no tenen cap conflicte d'interès en el cas denunciat. Per protegir la independència dels membres de la Comissió, per cada membre es designa una persona suplent d'un altre centre, àrea o servei, que el substitueix en cas de conflicte d'interès o altres situacions que n'impedeixin la participació.

TÍTOL III: PREVENCIÓ, REPARACIÓ I PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

Article 10. Estratègies i accions de prevenció

10.1. L'eix de prevenció està conformat pel conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la violència per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impe-

dir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable.

10.2. Es consideren accions de prevenció estructural, a títol enunciatiu, però no limitatiu:

- A) Campanyes d'informació i de sensibilització
- B) Accions de formació

Les accions de prevenció estructural han de tenir com a objectiu generar un canvi institucional i social i promoure una cultura en pro de la igualtat de drets humans, convivència i respecte, lliure de qualsevol conducta de violència o assetjament.

10.3. Es consideren accions de prevenció situades al cas concret, a títol enunciatiu, però no limitatiu:

- A) Acompanyament davant l'impacte de l'assetjament o violència.
- B) Detecció de casos.
- C) Activació de canals d'informació i de denúncia.
- D) Activació de punts lila i punts multicolor.
- E) Procediment de canvi de nom per a persones transgènere.

Les accions de prevenció situades al cas concret han tenir com a objectiu la detecció de necessitats que no s'havien identificat prèviament, i l'establiment de les mesures de reparació que facilitin la recuperació de la víctima i que generin prevenció de cara al futur en el seu entorn més immediat o, fins i tot, en el conjunt de la comunitat universitària.

10.4 Les accions d'acompanyament davant l'impacte de l'assetjament o violència s'han de dirigir paral·lelament a dos agents. En primer lloc a la persona afectada, a la qual s'ha de garantir una reparació integral individualitzada segons cada cas, a través d'un pla de seguiment en què es recullin totes les mesures d'acompanyament i de reparació per a la víctima. En segon lloc, al grup o entorn, mitjançant accions com la intervenció, que cal valorar en cada supòsit.

Article 11. Estratègies i accions de reparació

11.1. La UVic-UCC garanteix que la víctima estigui en tot moment informada, acompanyada i que rebi el suport necessari per a la reparació integral.

11.2. Les persones i els òrgans que participin en la informació i l'assessorament derivats de l'aplicació del protocol han de:

- A) Tenir o rebre una formació específica en perspectiva de gènere, no discriminació i no revictimització o bé acreditar una experiència professional en aquest àmbit.
- B) Treballar en xarxa per assegurar la coordinació adequada de les mesures adoptades i l'agilitat i l'eficàcia de les respostes.
- C) Posar la víctima i les seves necessitats al centre de les intervencions.

D) Assegurar la independència de les persones que participen en la investigació. Cal evitar que hi hagi cap conflicte d'interès en el cas denunciat.

E) Informar els agents que hi participen que, en cas que rebin pressions per la seva actuació, tenen l'obligació de comunicar-ho perquè es puguin adoptar les mesures necessàries.

F) El procediment s'ha de tramitar amb celeritat, evitant tota dilació indeguda.

11.3. La informació i l'assessorament proporcionat a la víctima ha de ser integral, fet amb la màxima celeritat possible, especialitzat, professional, objectiu i que eviti la revictimització. Ha de facilitar la identificació de les seves necessitats i informar-la de manera clara i comprensible sobre els drets, els serveis i recursos disponibles.

11.4. La informació i l'assessorament han de ser prestats per la Unitat d'Igualtat i Diversitat, de conformitat amb el principi d'especialització. En cas que la queixa arribi a qualsevol altra persona de la comunitat universitària, aquesta ha de derivar-la a la Unitat d'Igualtat i Diversitat o bé acompanyar-hi la persona afectada.

11.5. La persona afectada s'ha de situar en el centre, per mitjà de les accions següents:

- A) Informar dels diferents passos i dels terminis que implica l'activació del Protocol.
- B) Garantir el dret que entengui la informació i que sigui entesa la demanda, la queixa o la denúncia que presenta. En el supòsit que la persona afectada no entengui correctament ni el català ni el castellà, o bé si ho demana, se li assigna un traductor o una traductora.
- C) Dissenyar els espais físics i virtuals d'atenció i informació de manera que es garanteixi la confidencialitat necessària i que siguin percebuts com espais segurs.
- D) Respectar tant el ritme com l'autonomia de la víctima en la presa de decisions, inclosa la decisió de no denunciar.
- E) Oferir totes les mesures que pugui activar la Universitat en el seu àmbit d'actuació que puguin facilitar el procés de recuperació de la víctima. Ometre aquesta informació, així com no posar a l'abast de la persona afectada les mesures provisionals d'acompanyament i reparació vulnera el principi de diligència deguda.
- F) Evitar discursos paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions i decisions de la víctima.
- G) Prioritzar les necessitats immediates de la persona.

Article 12. Principis d'actuació

12.1. En l'aplicació d'aquest Protocol, les persones i òrgans que intervenen en els processos d'investigació han de seguir els principis següents:

- A) **Diligència deguda:** obligació dels poders públics d'adoptar les mesures adequades per actuar amb l'agilitat i l'eficiència necessàries. Tot el procediment s'ha

de tramitar amb la màxima celeritat possible sense demores indegudes, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades i garantint la no repetició i la no revictimització.

- B) **Enfocament de gènere:** comprensió dels estereotips i les relacions de gènere, les seves arrels i les seves conseqüències en l'aplicació i l'avaluació de l'impacte de les disposicions previstes en el marc legal vigent i en el mateix protocol.
- C) **No-discriminació:** no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social recollida a la legislació vigent.
- D) **Protecció de la intimitat o la dignitat de les persones afectades i les persones denunciades:** es procedeix amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de totes les persones que intervinguin en el procediment, i en especial de les persones afectades. Totes les persones poden ser assistides per algun o alguna representant o acompanyant al llarg del procediment.
- E) **Audiència i imparcialitat:** el procediment ha de garantir l'audiència i la defensa de totes les persones implicades, que poden estar acompanyades per la persona que considerin, inclosos agents socials i assessors legals. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclarament dels fets denunciats.
- F) **Prevenició i prohibició de les represàlies:** cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en aquest protocol (sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies ni violència de segon ordre, tampoc n'han de patir les persones que donin suport a les víctimes.
- G) **Voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol i l'accés al sistema penal:** l'activació del protocol i l'accés al sistema penal són voluntaris i queden subjectes exclusivament a la decisió lliure i informada de la persona afectada.
- H) **Especialització:** les universitats han de formar adequadament en perspectiva de gènere, no-discriminació i no revictimització a les persones que intervinguin en els procediments i en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris derivats de l'aplicació del Protocol, d'acord amb la legislació vigent.
- I) **Confidencialitat:** la informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol té caràcter reservat i només hi poden accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació.

12.2. D'altra banda, la potestat disciplinària s'exerceix de conformitat amb els principis següents:

- A) **Legalitat de les faltes i sancions:** la potestat sancionadora s'ha d'exercir quan està reconeguda expressament per una norma amb rang de llei, i amb aplicació del procediment previst per al seu exercici. L'exercici d'aquesta potestat correspon als òrgans als quals s'ha atribuït

expressament, ja sigui per disposició legal, ja sigui per disposició reglamentària.

- B) **Tipicitat de les faltes i sancions:** estableix que únicament poden ser considerades infraccions les vulneracions de l'ordenament que estan previstes com a tals infraccions per una llei. La norma ha de contenir els tipus infractors i les sancions corresponents amb un grau de concreció suficient.
- C) **Irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la persona presumptament infractora.**
- D) **Responsabilitat:** és responsable la persona que hagi comès alguna de les conductes constitutives d'infracció de conformitat amb l'ordenament jurídic vigent o que col·labori en la seva comissió.
- E) **Proporcionalitat:** aquest principi es refereix a la necessitat que la sanció i la corresponent aplicació s'ajustin a la gravetat i circumstàncies de la infracció comesa.
- F) **Prescripció de les faltes i les sancions:** les conductes constitutives d'assetjament, així com les sancions que se'n puguin derivar, estan subjectes a terminis legals de prescripció. La prescripció suposa la pèrdua del dret a iniciar o continuar un procediment sancionador una vegada transcorregut un període determinat des de la comissió dels fets.
- G) **Garantia del procediment:** el procediment ha d'establir la separació deguda entre la fase instructora i la sancionadora i encomanar-les a òrgans diferents.

Article 13. Drets de les persones implicades

13.1. Drets de la persona o persones denunciants:

- A) Ser citada i escoltada, sense ser revictimitzada.
- B) Estar acompanyada per una persona de confiança i tenir assistència lletrada i intèrpret, si fos el cas.
- C) Rebre còpia de la documentació de l'expedient.
- D) Rebre notificació de les mesures provisionals de protecció adoptades.
- E) Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- F) Ser informada al llarg de totes les fases del procediment.
- G) Rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament.
- H) Presentar totes aquelles proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.
- I) Tots els drets recollits a l'ordenament jurídic.

13.2. Drets de la persona o persones denunciades:

- A) Estar informada de la queixa o denúncia i ser citada i escoltada.
- B) Veure respectada la presumpció d'innocència.
- C) Estar acompanyada per una persona de confiança i tenir assistència lletrada i d'agents socials i intèrpret, si fos necessari.

- D) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- E) Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- F) Presentar totes aquelles proves acceptades en dret que permeti defensar i acreditar el seu posicionament.
- G) Tots els drets recollits a l'ordenament jurídic.

TÍTOL IV: DE LES FASES DEL PROCEDIMENT

Article 14. Presentació de la queixa o denúncia

14.1. Quan una persona consideri que hi ha indicis d'una conducta de discriminació o violència pot formular una queixa o denúncia davant la Unitat d'Igualtat i Diversitat, d'acord amb el que disposen els articles 7, 8 i 9, respectivament.

14.2. Aquesta denúncia o queixa pot ser presentada per la persona afectada, o per qualsevol altra que en tingui coneixement, per iniciativa de la mateixa Unitat d'Igualtat i Diversitat, o per petició raonada d'altres òrgans a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

14.3. En cas que la denúncia hagi estat interposada per una tercera persona o d'ofici, és necessària l'autorització de la víctima per continuar amb el procediment. En els supòsits molt greus, en què es consideri que la vida de la víctima es trobi en perill, la Universitat ha de denunciar davant les autoritats competents.

14.4. La denúncia es pot formalitzar per escrit o de manera verbal. En cas de presentar-se de manera verbal, la Unitat d'Igualtat i Diversitat l'ha de registrar per escrit i la persona denunciant l'ha de signar. No s'admet a tràmit una denúncia anònima.

14.5. La denúncia s'ha de tractar de conformitat amb el principi de confidencialitat.

14.6. En cas que la persona denunciada sigui empleada d'una empresa externa, s'han de comunicar els fets denunciats a l'empresa per tal que porti a terme les actuacions necessàries.

14.7. Examinada la queixa o denúncia, i si fos necessari, la Unitat d'Igualtat i Diversitat, disposa d'un termini de **15 dies** hàbils per entrevistar-se amb la persona denunciant per ampliar o confirmar les dades i recopilar les proves necessàries, així com per oferir-li la informació i l'assessorament necessaris i elaborar un informe tècnic preliminar.

14.8. Realitzat l'informe preliminar, es procedeix de la següent manera:

- A) Si no s'evidencien indicis suficients que aconsellin l'inici d'un procediment disciplinari, la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat eleva l'informe tècnic preliminar al rector o a la rectora, o el director o directora general, segons correspongui, perquè decideixi arxivar la denúncia per falta d'indicis suficients o bé convocar a la Comissió d'Investigació per ampliar la investigació.

- B) Si no s'evidencien indicis de la materialització dels comportaments objecte del present protocol, però sí de comportaments sexistes o que vulnereu la dignitat de les persones, la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat eleva l'informe tècnic preliminar al rector o rectora o el director o directora general, segons correspongui, perquè convoqui la Comissió d'Investigació i, en el cas de ratificació, es puguin articular les possibles actuacions de conformitat amb la normativa vigent.

- C) Si s'evidencien indicis suficients que aconsellen l'inici d'un procediment disciplinari, la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat eleva l'informe tècnic preliminar al rector o rectora o el director o directora general, segons correspongui, perquè convoqui la Comissió d'Investigació.

- D) De conformitat amb el principi de diligència deguda, si a l'informe tècnic preliminar consten amb una sòlida base fàctica i jurídica indicis de comportaments constitutius d'infracció, és suficient per instar la incoació del procediment disciplinari, sense que s'hagin de portar a terme diligències d'investigació addicionals per part de la Comissió d'Investigació.

- E) Si hi ha indicis suficients que les conductes denunciades poden ser constitutives de delictes, la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat dona trasllat de l'informe tècnic preliminar al rector o rectora o el director o directora general, segons correspongui, perquè acordi convocar la Comissió d'Investigació. Un cop convocada la Comissió d'Investigació, aquesta ratifica la constatació d'indicis de conductes penals i, per tant, es procedeix a la suspensió del procediment. En cas de dubte, cal que es portin a terme les actuacions d'indagació necessàries per poder decidir sobre la idoneïtat o no d'obrir el procediment disciplinari.

Article 15. Investigació

15.1. La Comissió d'Investigació, a partir de l'informe tècnic preliminar elaborat per la Unitat d'Igualtat i Diversitat o la referent d'Igualtat o Diversitat, segons pertorqui, i de la documentació que consti a l'expedient, pot:

- A) Sol·licitar l'arxivament de les actuacions per falta d'indicis suficients de l'existència d'una conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament o per la falta de concurrència dels àmbits d'aplicació del Protocol. Juntament amb aquesta sol·licitud d'arxivament, es poden proposar mesures d'acompanyament, correctores i protectores en benefici de la persona afectada.
- B) Derivar el cas a l'òrgan competent de conformitat amb la normativa vigent, si la Comissió d'Investigació valora que els fets denunciats no formen part de l'àmbit d'aplicació del Protocol, però poden ser objecte de sanció perquè constitueixen un comportament que atempta contra la dignitat de la persona.
- C) Proposar la incoació d'un procediment disciplinari contra les persones denunciants, en cas que determini que la denúncia ha estat interposada amb mala fe o s'han aportat dades o testimonis falsos.

D) Sol·licitar la suspensió del procediment perquè els fets objecte de denúncia poden constituir un delict i, d'acord amb el previst a l'article 5.2.C, el secretari o secretària general l'ha de remetre al Ministeri Fiscal. La suspensió de la tramitació no eximeix l'obligació d'adoptar mesures d'acompanyament, correctores i protectores en benefici de la persona afectada.

E) Sol·licitar la incoació del procediment disciplinari, sense que sigui necessari portar a terme cap altra actuació, quan de l'informe tècnic preliminar i de la documentació que consti a l'expedient es dedueixin indicis suficients que els fets objecte de denúncia poden ser constitutius d'una infracció.

15.2. La Comissió d'Investigació porta a terme tots els actes d'investigació necessaris per conèixer el fons dels fets denunciats. Pot practicar totes les proves admeses en dret que consideri oportunes.

15.3. Tota la comunitat universitària té l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin i facilitar tota la documentació i la informació que els sigui demanada, tot respectant el principi de confidencialitat.

15.4. La Comissió d'Investigació pot comptar amb l'assessorament de terceres persones externes o internes, especialitzades en la temàtica concreta de cada supòsit, que poden intervenir en els debats, però no tenen dret a vot.

15.5. Un cop practicades les proves necessàries, la Comissió d'Investigació es pronuncia sobre l'arxivament de la denúncia, la suspensió del procediment per la prevalença del dret penal o la incoació d'un procediment disciplinari.

15.6. Aquests actes d'investigació es porten a terme en el termini màxim d'un mes hàbil des de la convocatòria de la Comissió d'Investigació per part de l'òrgan competent. Aquesta Comissió és l'encarregada d'elaborar i remetre al rector o rectora o al director o directora general, segons correspongui, un informe detallat de les actuacions portades a terme i del resultat d'aquestes actuacions. Aquest informe ha de ser motivat quant a les conclusions i mesures que es proposin, ja siguin provisionals o d'acompanyament, en coordinació amb la resta d'agents implicats en l'acompanyament de les persones afectades.

15.7. La Comissió d'Investigació i la Unitat d'Igualtat i Diversitat han de vetllar perquè la víctima i les persones a qui s'ha demanat el testimoni no pateixin represàlies o perjudicis durant el procediment d'investigació. En cas que es produeixin represàlies, la Universitat ha de portar a terme accions de reparació, depurar responsabilitats i establir les mesures oportunes, tant de tipus sancionador com de garantia de no repetició.

15.8. El rector o rectora, o el director o directora general, segons correspongui, en el termini de **10 dies hàbils** des de la recepció de l'informe de la Comissió, ha de dictar resolució sobre les mesures que cal adoptar, considerant les propostes de la Comissió, i traslladar-la a les parts implicades, a la Comissió i a la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

15.9. Els terminis fixats es poden ampliar en els supòsits en què sigui necessari, sempre que es justifiqui la raó de l'am-

pliació. No obstant això, s'ha d'actuar amb la màxima celeritat, garantint els drets de les persones que hi intervenen.

Article 16. Incoació del procediment disciplinari

16.1. En cas que s'acordi la incoació d'un procediment disciplinari, l'òrgan instructor es determina en funció del col·lectiu implicat. Si es tracta d'estudiants, l'òrgan instructor és la Secretaria General de la UVic-UCC, d'acord amb les Normes de convivència; si es tracta de PDI o PTGAS, es regeix per la normativa sancionadora del centre corresponent.

En tot cas, la tramitació del procediment disciplinari es regeix per les normes vigents en matèria de règim disciplinari que siguin d'aplicació al col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament infractora.

16.2. L'acord d'incoació del procediment disciplinari s'ha de pronunciar sobre les mesures provisionals que hagin estat acordades durant la fase prèvia. L'acord d'incoació ha de confirmar, modificar o aixecar les mesures provisionals acordades per la Unitat d'Igualtat i Diversitat o la Comissió d'Investigació en el termini de 15 dies hàbils des que es van adoptar. Si no s'inicia el procediment en el termini esmentat o si l'acord d'incoació no conté un pronunciament exprés sobre les mesures provisionals, les mesures queden sense efecte.

16.3. De conformitat amb el principi d'especialització, la persona designada com a òrgan instructor ha de tenir una formació específica adequada en perspectiva de gènere i no revictimització o bé acreditar una experiència professional en aquest àmbit.

Article 17. Resolució de l'expedient disciplinari

17.1. La resolució de l'expedient disciplinari s'adequa a allò previst a la normativa disciplinària d'aplicació per al col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament responsable dels fets.

Article 18. Mesures provisionals, d'acompanyament i de reparació integral

18.1. En els supòsits d'urgència inajornable, i per a la protecció provisional dels interessos implicats, l'òrgan instructor, d'acord amb la normativa disciplinària que resulti d'aplicació al col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament responsable dels fets, ha d'adoptar aquelles mesures que garanteixin l'eficàcia de la resolució. S'han d'adoptar les mesures provisionals que millor s'adaptin al cas concret i que es considerin necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament, discriminació o violència.

18.2. Aquestes mesures poden ser adoptades d'ofici o a instància de part, mitjançant acord motivat.

18.3. No es poden adoptar mai mesures provisionals que puguin causar un perjudici de reparació difícil o impossible als interessats o que impliquin violació de drets emparats per les lleis.

18.4. Les mesures provisionals acordades es poden aixecar o modificar durant la tramitació del procediment, d'ofici o a

instància de part, en virtut de les circumstàncies sobrevingudes o que no es poden tenir en compte quan s'adopten les mesures. L'acord d'incoació del procediment disciplinari s'ha de pronunciar sobre les mesures provisionals, d'acord amb el que disposa l'article 16.2 d'aquest protocol. Si l'acord d'incoació no inclou un pronunciament exprés sobre les mesures provisionals o si no s'inicia el procediment disciplinari en el termini de 15 dies hàbils des de que van ser acordades, les mesures provisionals deixen de produir efectes.

18.5. Les mesures provisionals deixen de produir efectes quan es dicta una sanció disciplinària i aquesta produeix efectes jurídics.

18.6. L'adopció d'aquestes mesures no pressuposa, en cap cas, la resolució final del procediment.

Article 19. Mesures d'acompanyament i de reparació integral

19.1. La finalitat principal de les mesures d'acompanyament i de reparació integral és fer efectiu el dret de no revictimització i no repetició.

19.2. Les mesures d'acompanyament i de reparació adoptades en un cas concret han de quedar recollides en un pla de seguiment que ha de constar a l'expedient d'aquell cas. Aquest pla és específic i individualitzat per a cadascuna de les víctimes, i s'ha de comunicar a totes les persones implicades en l'execució. L'òrgan responsable d'elaborar i fer seguiment del pla és la Unitat d'Igualtat i Diversitat o la referent d'Igualtat o de Diversitat que correspongui. En cas que hi hagi diferents òrgans implicats en l'execució, han de garantir una aplicació coordinada del pla, des del treball en xarxa.

19.3. Tots els membres de la comunitat universitària tenen dret a l'acompanyament i reparació.

Article 20. Tipus de mesures d'acompanyament i reparació

20.1. Mesures destinades a qualsevol membre de la comunitat universitària, a títol enunciatiu, però no limitatiu:

- A) Informació per part de la Unitat d'Igualtat i Diversitat o la referent d'Igualtat que correspongui, i derivació, si cal, als serveis propis o de la xarxa pública que proporcionin servei psicològic, assessorament jurídic, i altres recursos especialitzats.
- B) Mesures de protecció dins les instal·lacions universitàries per part dels serveis de seguretat.
- C) Mecanismes compensatoris previstos a la normativa vigent.
- D) Mesures de reparació simbòlica, substitutòries o no de la sanció, si són procedents, que s'han d'adoptar sempre d'acord amb la persona afectada, considerant els impactes causats pels fets.

Article 21. Inversió de la càrrega de la prova

21.1. D'acord amb el que preveu l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007, i en el mateix sentit previst per les lleis processals

civils, laborals i administratives, en els procediments en els quals les al·legacions de la part reclamant es fonamenten en actuacions discriminatòries per raó de sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, per identitat i per expressió de gènere, correspon a la part denunciada provar l'absència de discriminació en la seva actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

21.2. Sense perjudici de l'apartat anterior, per donar-se la inversió de la càrrega de la prova, és necessari que la part reclamant aportï, de manera prèvia, indicis suficients que permetin apreciar la possible existència de discriminació.

21.3. D'acord amb el que preveuen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o la interessada al·legui discriminació diferent de la prevista en l'apartat primer i aportï indicis fundats sobre la seva existència, d'acord amb l'article 30 de la Llei 15/2022, correspon a la demandada o a qui se li imputi la situació discriminatòria aportar una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Article 22. Arxiu i custòdia dels expedients dels casos

L'expedient de cada cas, un cop estigui resolt, es guarda i es conserva a l'arxiu institucional de manera confidencial i segura.

Article 23. Mecanismes de coordinació interinstitucional

23.1. Les conductes d'assetjament o violència poden ocórrer en el marc d'activitats acadèmiques en què participen els membres de dues comunitats universitàries o més, en espais de treball compartits, en competicions esportives i d'altres activitats interuniversitàries, a títol enunciatiu, però no limitatiu, organitzats per una de les parts signatàries.

A) Universitats catalanes

Les universitats catalanes estableixen un procediment de coordinació, a partir d'un mecanisme interuniversitari, que possibiliti investigar qualsevol manifestació o expressió de violència o discriminació i, si escau, sancionar les conductes d'assetjament laboral, sexual, violència masclista, LGTBI-fòbia o de qualsevol altre tipus que impliquin membres de la comunitat universitària de dues o més universitats.

Quan una conducta de les anteriors impliqui dues o més universitats, hi ha d'haver comunicació recíproca del cas entre els respectius serveis especialitzats en polítiques d'igualtat, per tal de poder activar el mecanisme de resposta oportú.

La institució que en tingui coneixement, perquè en forma part la persona afectada o la persona presumptament agressora, és responsable de comunicar-ho a l'altra universitat per poder activar el protocol i la normativa vigent que correspongui. La universitat a la qual pertanyi la persona presumptament agressora ha d'investigar els fets i, si escau, incoar un procediment disciplinari i executar mesures correctores que consideri pertinents. Si la persona presumpta-

ment agressora pertany a les dues institucions, la institució a la qual pertany la persona afectada activa el mecanisme de resposta.

La institució que porti a terme la investigació és l'encarregada de comunicar a l'altra institució les mesures adoptades a través dels respectius serveis especialitzats en polítiques d'igualtat.

B) Centres residencials o centres d'activitat física

Si la Universitat, incloent els centres federats i centres adscrits, contracta serveis per a la comunitat universitària, com ara centres residencials o centres d'activitat física, a títol enunciatiu però no limitatiu, ha d'exigir als òrgans responsables d'aquests centres que tinguin un protocol ajustat al marc legal vigent.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol que involucri un membre de la comunitat universitària, les dues parts, la Universitat i la institució contractada, s'han de comunicar i coordinar-se per aplicar el protocol d'actuació i executar les mesures correctores corresponents.

La institució a la qual pertanyi la persona agressora és la responsable d'activar el protocol, investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Queda garantida, en tot cas, la intervenció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UVic-UCC o la referent d'Igualtat o de Diversitat que correspongui, i de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència de la persona afectada.

C) Empreses externes proveïdores, col·laboradores o contractistes

Les empreses externes d'obres i serveis contractades per la Universitat han de tenir un protocol ajustat al marc legal vigent i també han de ser informades de l'existència del protocol de la Universitat.

La Universitat incorpora una clàusula específica relativa a les conductes previstes en aquest protocol als plecs de prescripcions tècniques dels contractes administratius.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol que involucri un membre de la comunitat universitària, les dues parts, la Universitat i l'empresa contractada, s'han de comunicar i coordinar-se per aplicar el protocol d'actuació i executar les mesures correctores corresponents.

D) Institucions amb les quals la UVic-UCC té convenis de pràctiques

La UVic-UCC incorpora una clàusula específica relativa a les conductes previstes en aquest protocol en els convenis de pràctiques amb altres institucions o empreses.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol que involucri un membre de la comunitat universitària, les dues parts, la Universitat i la institució o l'empresa que acull l'estudiant en pràctiques, s'han de comunicar

i coordinar-se per aplicar el protocol d'actuació i executar les mesures correctores corresponents.

La institució a la qual pertanyi la persona agressora és la responsable d'activar el protocol, investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Queda garantida la intervenció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UVic-UCC, o la referent d'Igualtat que correspongui, i l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència de la persona afectada.

E) Institucions amb les quals la UVic-UCC té convenis de mobilitat internacional i d'intercanvi

La UVic-UCC incorpora una clàusula específica relativa a les conductes previstes en aquest protocol en els convenis de mobilitat i intercanvi amb altres universitats.

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol que involucri un membre de la comunitat universitària, les dues parts que han signat el conveni de mobilitat i intercanvi, la UVic-UCC i l'altra universitat, s'han de comunicar i coordinar-se per aplicar el protocol d'actuació i executar les mesures correctores corresponents.

La institució a la qual pertanyi la persona agressora és la responsable d'activar el protocol, investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Queda garantida la intervenció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UVic-UCC, o la referent d'Igualtat o de Diversitat que correspongui, i de l'òrgan equivalent de l'altra institució per possibilitar una adequada assistència de la persona afectada.

Article 24. Cures i drets de qui acompanya

24.1. La UVic-UCC ha de contribuir al benestar dels professionals i dels equips que treballen contra les violències a la institució. Per tant, les cures a aquelles persones que intervenen en les situacions de violència són una responsabilitat institucional. Això implica assegurar una dotació adequada de recursos humans i materials per prevenir aquestes situacions.

24.2. La UVic-UCC també ha de procurar l'accés a formació professional contínua i adequada als equips que apliquen el Protocol i treballen per combatre qualsevol tipus de violència a la Universitat. Això ha d'incloure temps durant l'horari laboral i recursos per a la formació requerida segons les seves funcions.

Article 25. Seguiment i avaluació d'aquest protocol

La Unitat d'Igualtat i Diversitat, en coordinació amb els referents d'Igualtat dels centres que conformen la UVic-UCC, ha de presentar anualment un informe de seguiment i avaluació del seu Protocol davant dels òrgans de govern de la Universitat. Aquest informe ha de ser públic i compartit amb les administracions competents de la Generalitat de Catalunya en política universitària i en polítiques d'igualtat de gènere, tal com preveu l'article 17.3 de la Llei 5/2008.