



UNIVERSITAT D'ANDORRA

**Protocol de prevenció i d'actuació  
de la Universitat d'Andorra  
contra la violència i l'assetjament**

**Sant Julià de Lòria  
4 d'abril del 2024**

## Índex

---

PREÀMBUL.....	3
ARTICLE 1. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	4
ARTICLE 2. TIPIFICACIÓ .....	4
ARTICLE 3. GARANTIES D'ACTUACIÓ EN EL PROCEDIMENT .....	5
ARTICLE 4. DRETS I OBLIGACIONS.....	6
ARTICLE 5. MESURES DE PREVENCIÓ .....	8
ARTICLE 6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ .....	9
ARTICLE 7. ALTRES SUPÒSITS .....	13
ARTICLE 8. LLIURE EXERCICI DEL DRET A LA TUTELA JUDICIAL .....	14
ANNEX I – DEFINICIONS .....	15
ANNEX II – FORMULARI DE DENÚNCIA .....	20
ANNEX III – ACORD DE CONFIDENCIALITAT .....	22
ANNEX IV – ESQUEMA DEL PROCEDIMENT .....	23

## **Preàmbul**

La Universitat d'Andorra (en endavant, UdA) és una institució pública creada per la Llei del 30 de juliol del 1997 que gaudeix d'autonomia acadèmica, científica, gestora, administrativa i financera. Entre les finalitats de l'UdA hi ha la d'impartir ensenyança dins del marc del ple desenvolupament de la persona i del respecte al principi d'igualtat, en especial entre homes i dones, en el respecte als principis democràtics de convivència i als drets fonamentals i a les llibertats públiques.

Sens perjudici dels seus principis fonamentals, l'UdA es regeix pels principis de legalitat, eficàcia, eficiència, transparència, qualitat, igualtat i tolerància.

En aquest sentit, l'UdA té la responsabilitat de procurar i garantir uns entorns de treball i d'estudi respectuosos amb la dignitat de les persones i amb els drets fonamentals que els corresponen, com és la llibertat i el respecte entre elles, així com saludables, tant des del punt de vista físic com psicosocial.

Per tal que això sigui possible, l'UdA ha de ser un espai lliure de violència física o psíquica contra les persones i exempt de discriminació basada en el sexe, edat, nacionalitat, origen racial o ètnic, condició o orientació sexual, identitat de gènere, diversitat funcional, estat civil, creences religioses o qualsevol altra circumstància personal o social.

Per aquest motiu, l'UdA declara els següents principis com a fonament i guia de la seva actuació:

1. L'UdA manifesta tolerància zero davant la violència, física o psíquica, exercida en l'àmbit de la comunitat universitària, i declara que la discriminació, tracte vexatori, assetjament o violència contra les persones no seran tolerats sota cap circumstància. Com a tal, també s'inclouen les situacions de ciberassetjament.
2. L'UdA considera qualsevol tipus d'assetjament com a una conducta inacceptable perquè atempta contra la dignitat de la persona i contra els drets fonamentals que li són inherents.
3. L'UdA desaprova de manera clara i rotunda qualsevol conducta o actitud ofensiva, discriminatòria o abusiva.
4. L'UdA declara inadmissible la violència contra les persones, en qualsevol de les seves manifestacions, així com les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, sense tenir en compte qui és la presumpta víctima o qui és la persona assetjadora, ni quin sigui el seu nivell jeràrquic.
5. Qualsevol persona té dret a demanar l'empara universitària de l'UdA davant qualsevol conducta indeguda. L'UdA assessorarà i assistirà a les presumptes víctimes que ho necessitin.
6. Aquestes conductes i actituds no han de ser ignorades. L'UdA intervindrà, denunciarà, investigarà i sancionarà, si escau, les conductes i actituds contràries a aquest manifest, amb la finalitat d'aplicar la cultura de tolerància zero, necessària per erradicar aquest

tipus de situacions i contribuir al canvi social davant les situacions de violència o assetjament.

7. L'UdA adoptarà una actitud proactiva promovent mesures de prevenció, detecció, informació i sensibilització per evitar les conductes que puguin ser constitutives de violència o d'assetjament.
8. Per tot l'anterior, a través d'aquest Protocol, l'UdA es dota d'un procediment específic de prevenció, acompanyament i actuació enfront dels casos de violència, assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere. De la mateixa manera, es compromet a posar el present Protocol en coneixement de la comunitat universitària i a realitzar les accions formatives i divulgatives necessàries per a la seva efectiva posada en pràctica.

Aquest Protocol ha estat aprovat per part del personal fix i eventual i la Junta acadèmica.

## **Article 1. Àmbit d'aplicació**

Aquest Protocol és aplicable a totes les persones que integren la comunitat universitària, és a dir, a estudiants, personal administratiu i tècnic (PAT), personal docent i investigador (PDI), i a personal extern que desenvolupi tasques o presti serveis a la Universitat d'Andorra. En aquest darrer cas, una de les persones implicades ha de ser sempre membre de la comunitat universitària. És per aquest motiu que la Universitat d'Andorra lliurarà a les empreses proveïdores una còpia del Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra contra la violència i l'assetjament, així com de totes les accions preventives que es portin a terme.

Aquest Protocol és aplicable en cas que es produeixin les situacions de violència i assetjament següents, que queden descrites en l'Annex I:

- Violència física
- Violència psicològica
- Violència sexual i abusos sexuals
- Assetjament laboral
- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Assetjament per raó d'orientació sexual
- Assetjament per raó d'expressió o identitat de gènere
- Assetjament discriminatori
- Violència digital i ciberassetjament

Aquest Protocol és aplicable quan aquestes formes d'assetjament i violència es desenvolupin en el marc d'activitats acadèmiques, de gestió i d'investigació vinculades amb l'UdA, tinguin o no lloc dins de les dependències de la Universitat.

## **Article 2. Tipificació**

1. Les situacions de violència i d'assetjament previstes en aquest Protocol són considerades:

- Infraccions molt greus, d'acord amb l'article 99 de la [Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals](#)
  - Infraccions molt greus, d'acord amb l'article 131 dels [Estatuts de la Universitat d'Andorra](#) (BOPA número 26 del 13 de març del 2019).
  - Infraccions molt greus, d'acord amb l'article 65 de la [Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes](#)
2. Les sancions poden arribar a ser d'expulsió definitiva de la Universitat d'Andorra en el cas d'estudiants, o l'acomiadament disciplinari en el cas del personal.
  3. Les conductes inapropiades seran, així mateix, tractades d'acord amb el que es preveu en el present Protocol, i es prestarà especial atenció a la concurrència de les següents circumstàncies agreujants:
    - Que la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes de violència o assetjament.
    - Que hi hagi dos o més víctimes de violència o assetjament.
    - Que s'acreditin conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona autora.
    - Que la persona autora tingui poder de decisió respecte de la relació laboral de la víctima.
    - Que la víctima tingui algun tipus de discapacitat.
    - Que la víctima es trobi en una situació de vulnerabilitat social i/o econòmica.
    - Que l'estat físic o psicològic de la víctima hagi sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
    - Que es facin pressions o coaccions a la víctima, als testimonis o a les persones del seu entorn laboral, d'estudis o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està efectuant.
  4. Es considerarà una falta greu qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés adreçat a exigir el compliment efectiu del dret d'igualtat de tracte i de no-discriminació.
  5. Tindran efectes disciplinaris, d'acord amb la normativa vigent, tant la tolerància de conductes de violència i assetjament per part de les persones responsables, com la no comunicació d'aquestes conductes si aquestes fossin conegudes.
  6. Es considerarà denúncia falsa aquella que demostrï que és clarament difamatòria i/o malintencionada, amb l'existència de dades aportades i atestades manifestament falses. La denúncia falsa podrà ser objecte, d'acord amb la normativa vigent, de les oportunes accions disciplinàries i, per descomptat, també civils i penals que corresponguin a la persona falsament denunciada.

### **Article 3. Garanties d'actuació en el procediment**

Les garanties en tota l'actuació són:

- **Respecte i protecció:** la investigació de la denúncia per qualsevol motiu de violència o d'assetjament s'ha de desenvolupar amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant de la denunciant com de la persona denunciada. El procediment ha de garantir els drets de la persona reclamant a la seva integritat física i moral, el dret

de la persona denunciada a la presumpció d'innocència i els drets de les dues parts a la seva dignitat i intimitat.

- **Confidencialitat:** la informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantenir confidencialitat i reserva estrictes, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les sol·licituds d'intervenció presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. A aquest efecte, signen un acord de confidencialitat, segons el model que s'adjunta com a Annex III.  
En aquest sentit, la persona responsable de la tramitació de l'expedient assigna els codis alfanumèrics identificatius, tant de la persona presumptament assetjada com de la presumptament assetjadora, per preservar-ne la identitat. A més, les dades sobre la salut es tracten de manera específica i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades tenen dret a ser informades del procediment, dels seus drets i deures, a saber quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de la participació, del resultat de les fases.
- **Tracte just:** es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant possibles represàlies:** cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o d'intervenció d'una situació de violència o d'assetjament. En els expedients personals o acadèmics només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Presumpció d'innocència:** amb l'objectiu que una comunicació o denúncia no penalitzi per se la persona denunciada, aquesta té dret al reconeixement del dret fonamental a la presumpció d'innocència, de manera que se l'ha de considerar innocent fins que es provi el contrari.
- **Celeritat.** Les persones implicades tenen dret a un procés sense demora. El procediment informa sobre els terminis de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- **Formació.** Es garanteix la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
- **Col·laboració.** Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment han de garantir la seva col·laboració.

## **Article 4. Drets i obligacions**

### a) Obligacions de la Universitat d'Andorra

i. Garantir a les persones que integren la comunitat universitària el dret:

- A gaudir d'igualtat d'oportunitats i a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, edat, nacionalitat, origen racial o ètnic, condició o orientació sexual, identitat de gènere, diversitat funcional, estat civil, creences religioses o qualsevol altra circumstància personal o social.
- A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.

- Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.

ii. Promoure un context i entorn laboral i d'estudi que eviti l'assetjament i la violència. Aquesta obligació implica:

- Garantir a les persones treballadores els drets laborals que s'han indicat a l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
- Garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball.
- Garantir al col·lectiu d'estudiants un entorn acadèmic lliure de violència i de conductes d'assetjament i respectuosos per a totes les persones.

iii. Garantir l'efectivitat del present Protocol

- Garantir que tota la comunitat universitària conegui el Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra.
- Fer una avaluació i seguiment periòdics del Protocol i, si escau, introduir-hi millores o modificacions.

#### b) Drets i obligacions de les persones treballadores

i. Drets:

- Garantia d'igualtat d'oportunitats i de no patir cap mena de discriminació.
- Respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament, reconeguts a l'article 44.2.g de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals. La identitat de la víctima només pot constar en el marc d'un procediment sancionador.
- Respecte de la seva integritat física i moral.
- Garantia d'indemnitat. Informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies, d'acord amb l'article 19 de la Llei 6/2022.
- La vigilància de la salut.

Els drets bàsics de la persona assalariada i els altres drets esmentats en els apartats anteriors s'han d'exercir o defensar en la forma i les condicions que estableix la legislació vigent.

ii. Obligacions:

Totes les persones treballadores tenen l'obligació de:

- Aplicar i respectar el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació de qualsevol persona que formi part de la comunitat universitària.
- Contribuir a prevenir l'assetjament.
- Comunicar pels canals corresponents el coneixement de qualsevol conducta de violència o assetjament que es produeixi a l'UdA.
- Tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia.
- Cooperar davant d'una possible situació d'assetjament.

#### c) Drets i obligacions de les persones que integren la comunitat universitària

i. Drets:

- Garantia d'igualtat d'oportunitats i de no patir cap mena de discriminació.

- Respecte de la seva intimitat i dignitat.
- Respecte de la seva integritat física i moral.
- Garantia d'indemnitat. Informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies, d'acord amb l'article 19 de la Llei 6/2022.

ii. Obligacions:

- Aplicar i respectar el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació de qualsevol persona que formi part de la comunitat universitària.
- Contribuir a prevenir l'assetjament.
- Comunicar pels canals corresponents el coneixement de qualsevol conducta de violència o assetjament que es produeixi a l'UdA
- Cooperar davant d'una possible situació d'assetjament.

d) Drets de la persona o persones denunciants

- Ser citada i escoltada, evitant la revictimització.
- Estar acompanyada per una persona de confiança i/o assistència lletrada i intèrpret, si fos el cas.
- Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient5
- Rebre notificació de les mesures provisionals de protecció adoptades per evitar la repetició de la conducta.
- Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- Ser informada al llarg de totes les fases del procediment.
- Rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament.
- Presentar totes aquelles proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.
- Tots els drets recollits en l'ordenament jurídic.

e) Drets de la persona o persones denunciades

- Estar informada de la queixa o denúncia i ser citada i escoltada.
- Veure respectada la presumpció d'innocència.
- Estar acompanyada per una persona de confiança, assistència lletrada i/o agents socials i intèrpret, si fos necessari.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- Presentar totes aquelles proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.
- Tots els drets recollits en l'ordenament jurídic.

## **Article 5. Mesures de prevenció**

La Universitat d'Andorra impulsarà actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització davant les situacions de violència i assetjament amb l'objectiu d'erradicar aquest tipus de conductes de l'entorn universitari i d'acord amb el que preveu el Pla d'igualtat de gènere de la Universitat d'Andorra 2022-2025. Per aquest motiu, es desenvoluparan les accions següents:

- Difusió del Protocol entre la comunitat universitària mitjançant la pàgina web de la Universitat i a través dels mitjans interns de comunicació disponibles, per tal que tota la



Universitat en conegui la seva existència, així com en els manuals d'acollida i guies per a nou personal i estudiants.

- Difusió del Protocol a les empreses proveïdores de serveis i a les entitats i empreses col·laboradores. S'estudiarà l'establiment de models de compromís i d'acceptació del Protocol per part de les empreses i entitats externes.
- Elaboració d'una guia que orienti sobre els criteris de detecció de les conductes constitutives d'aquests tipus de violència i d'assetjament i dels procediments que s'han de seguir per a la comunicació i tramitació de les reclamacions.
- Organització de sessions formatives periòdiques per al personal i al col·lectiu d'estudiants destinades a prevenir conductes de violència i assetjament.
- Implantació d'un programa formatiu específic per a les persones que intervinguin en les diferents fases del protocol.
- Promoció d'estils de gestió i de condicions de treball que evitin les conductes de violència i assetjament (lideratge participatiu per afavorir la cohesió grupal i el flux d'informació, inclusió de la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, etc.).

## **Article 6. Procediment d'actuació**

### **Fase 1. Comunicació i assessorament**

Aquesta fase pot tenir una durada màxima de tres dies hàbils i s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita que s'ha produït una conducta de violència o assetjament. La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'aquest tipus.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, i es pot fer per escrit o verbalment adreçant-se a qualsevol de les persones que formen part del Servei d'Acompanyament a l'Estudiant i al Personal (SAEP), del Servei d'Orientació i Coaching (SOC) o del Servei d'Igualtat.

SAEP:

- En persona: al despatx de la responsable del SAEP, Cristina Yáñez, o als despatxos de les coordinacions de Montserrat Aldomà, Montserrat Casalprim, Mònica Duran, Lorena Jordana, Alexandra Monné, Montserrat Pellicer, Jan Sau i Alexandra Saz.
- Via telèfon: demanar per alguna de les persones mencionades anteriorment al telèfon +376 743 000.
- Via email: [saep@uda.ad](mailto:saep@uda.ad).

SOC:

- Meritxell Camp ([mcamp@uda.ad](mailto:mcamp@uda.ad)).

Servei d'Igualtat:

- Marta Tort ([igualtat@uda.ad](mailto:igualtat@uda.ad)).

Qualsevol d'aquestes persones, en qualitat de persona de referència, informará i assessorará la persona afectada sobre el contingut del Protocol, les accions que pot emprendre i el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia, i l'acompanyará durant el procés, si ho sol·licita.

En el supòsit que la persona que activa aquesta fase no sigui l'afectada sinó un/a testimoni, la persona de referència s'haurà d'adreçar a la persona afectada per corroborar els fets i informar-la i assessorar-la sobre el procediment que pot seguir.

En aquesta fase, la persona de referència és la responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

1. En cas que la persona afectada decideixi presentar denúncia, la documentació aportada s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que s'obri.
2. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que no hi ha indicis de l'existència d'una situació d'assetjament o violència, la comunicació s'arxiva sense cap altre tràmit
3. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha algun indici d'assetjament o violència, ha d'activar la Comissió d'Investigació de Violència i Assetjament (CIVA), respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que es considerin necessàries.

En qualsevol dels supòsits anteriors:

- En cas que la persona de referència vegi indicis suficients i clars de delictes, haurà de recomanar a la persona afectada que posi els fets en coneixement de la Policia/Ministeri fiscal o bé traslladar el cas al rector/a per tal que ho faci en nom de la Universitat.
- Si la situació ho requereix, la persona de referència podrà proposar al rector/a l'aplicació de mesures cautelars i/o preventives per protegir la persona ofesa, agredida o assetjada, (suport psicològic a través del SAEP, canvi de lloc o de centre de treball, etc.) i/o per posar fi a les conductes no permeses. En cas que la víctima sigui estudiant, es podran aplicar reordenacions del temps de treball i/o lliurament de tasques, canvis de tutor/a de treball o de grup de treball, etc. Cal modular les mesures en funció dels drets que calgui salvaguardar i de la intensitat existent de risc. No es poden adoptar mesures que puguin causar un perjudici de difícil o impossible reparació a les persones interessades o que impliquin una vulneració dels seus drets.

## **Fase 2. Denúncia interna i investigació**

L'objectiu d'aquesta fase és investigar de forma exhaustiva els fets per tal d'emetre un informe sobre l'existència o no d'una situació de violència o d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, la persona de referència activarà la Comissió d'Investigació de Violència i Assetjament (CIVA) quan s'hagi formalitzat la denúncia o en el supòsit 3 previst a la Fase 1.

Es consideren legítimes, a l'efecte de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present Protocol:

- a. Qui, sent membre de la comunitat universitària, es consideri víctima d'una conducta de violència o d'assetjament prevista en aquest Protocol.

- b. Qui, sent membre de la comunitat universitària, tingui coneixement de la perpetració d'una conducta de violència o d'assetjament inclosa en aquest Protocol. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de sol·licitar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament víctima per prosseguir el procediment.

No s'admetran denúncies anònimes.

La denúncia es realitzarà per escrit en tot cas, d'acord amb el formulari que s'inclou com a Annex II, i s'haurà de lliurar a la persona de referència (que la farà arribar al Servei d'Igualtat) o enviar per correu electrònic a [saep@uda.ad](mailto:saep@uda.ad) o a [igualtat@uda.ad](mailto:igualtat@uda.ad). En qualsevol cas, serà el Servei d'Igualtat l'encarregat de constituir la Comissió d'Investigació de Violència i Assetjament (CIVA).

La CIVA s'ha de constituir en un termini màxim de 2 dies hàbils des de la recepció de la denúncia i ha d'estar composta per un equip de persones externes a l'UdA d'un mínim de 3 persones (provinents del servei de riscos laborals, dels serveis jurídics i/o del SOC).

La CIVA podrà demanar al personal de l'UdA (preferentment a la persona de referència del cas, si n'hi ha) tota la informació interna de la universitat que sigui necessària per a la investigació i per a la convocatòria de les entrevistes que hagi de dur a terme.

Totes les persones que formen part de la CIVA i totes les que intervenen en el procediment han de vetllar per la imparcialitat i independència del procés d'investigació, respectar el tractament de les dades personals i guardar una estricta confidencialitat, per la qual cosa no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació. Així mateix, no poden estar sotmeses a accions de pressió o intimidació.

La CIVA garantirà la pseudoanonimització de totes les dades personals tant de la persona suposadament assetjada com de la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat. La CIVA és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

En aquesta fase, la CIVA durà a terme les funcions següents:

- i. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- ii. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se la informi del procediment i de les vies possibles d'actuació i, en cas de formar part del personal, del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan suficientment relatats, es pot demanar que se'n faci un relat addicional.
- iii. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- iv. Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).

v. Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació de violència o d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que consideri necessàries.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- i. Identificació de la persona o persones suposadament víctimes i les suposadament autores de la conducta.
- ii. Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- iii. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- iv. Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions efectuades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- v. Circumstàncies agreujants observades.
- vi. Conclusions.
- vii. Mesures correctores, degudament justificades.

L'informe vinculant de la CIVA s'ha d'enllestir en un termini màxim de 15 dies hàbils a la recepció de la denúncia i s'ha de trametre al rector o rectora. En aquest moment, la CIVA comunicarà a les parts que s'ha dut a terme aquesta actuació.

En cas que el rector o rectora tingui una implicació directa en els fets, l'informe s'eleva al Consell Universitari, que serà qui en dicti la resolució final. En aquest mateix supòsit, en la Fase 1 el Consell Universitari també serà l'òrgan de referència si cal traslladar el cas a la Policia/Justícia o si s'han de proposar mesures preventives.

### **Fase 3. Resolució**

En aquesta tercera i última fase, el rector o la rectora dictarà una resolució, d'acord amb les conclusions de l'informe de la CIVA i en un termini màxim de cinc dies hàbils a comptar de la recepció de l'informe. La resolució es notificarà a la persona o persones interessades.

A la resolució s'hi faran constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, així com les actuacions acordades, que poden ser:

- a) Si hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació de violència o assetjament, la incoació d'un l'expedient disciplinari i l'adopció de la sanció que correspongui.

A proposta de la CIVA, es poden adoptar mesures correctores per a la persona assetjada, ofesa o agredida i de garantia per evitar que es generin futures situacions de violència o assetjament, entre les quals es poden esmentar les següents:

- Suport psicològic i social per a la víctima i la seva família.
- Mesures de vigilància per a la protecció la víctima.

- En el cas que la víctima formi part del personal, modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la víctima, es considerin beneficioses per a la seva recuperació.
- En el cas que la víctima formi part del col·lectiu d'estudiants, modificació o reordenació de les activitats acadèmiques que, amb el consentiment previ de la víctima, es considerin beneficioses per a la seva recuperació.

En el cas que sigui possible la mediació i es pugui dur a terme respectant la normativa en la matèria, les parts poden sol·licitar la designació d'un/a mediador/a, amb veu però sense vot, que pot proposar a les parts solucions eventuais a les qüestions plantejades. Si es considera necessari, a banda d'incoar un expedient disciplinari, es poden elevar els fets denunciats a la Policia/Ministeri fiscal.

- b) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació o conducta d'assetjament o violència, l'arxivament de la denúncia. S'haurà de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada. Si a més, es prova que hi ha hagut falsa denúncia, s'adoptaran les mesures sancionadores corresponents cap a la persona denunciant.

Si de la investigació efectuada se'n dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni o convenis aplicables, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Tant si el procediment acaba amb l'aplicació del règim disciplinari corresponent com si no, s'ha de fer una revisió de la situació en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

## **Article 7. Altres supòsits**

En cas que la persona presumptament autora de la conducta d'assetjament o violència pertanyi a una empresa externa que presta servei a la Universitat, la denúncia presentada s'ha de fer arribar a la gerència, al rector/a o a la Junta Acadèmica, per tal que reclamin a l'empresa l'adopció de mesures per solucionar el conflicte, sense pressuposar culpa o responsabilitat. L'empresa haurà d'acreditar a l'UdA que s'han adoptat les mesures adequades d'acord amb la Llei 6/2022.

En cas que la conducta d'assetjament o violència s'hagi produït en el marc d'una estada formativa fora de les instal·lacions de l'UdA, la denúncia presentada s'ha de fer arribar a la direcció del centre al qual correspon l'estada formativa, per tal que reclami a l'organització on es duu a terme l'estada l'adopció de mesures per solucionar el conflicte, sense pressuposar culpa o responsabilitat. L'organització haurà d'acreditar a l'UdA que s'han adoptat les mesures adequades d'acord amb la Llei 6/2022.

En cas que la persona presumptament autora de la conducta d'assetjament o violència no tingui cap relació amb la Universitat d'Andorra, la persona de referència informará la víctima

de les opcions que té per fer front a la situació (recursos existents a Andorra per a l'abordatge de la violència masclista, etc.) i li oferirà acompanyament i suport psicològic.

En cas que una de les persones implicades sigui menor d'edat, les actuacions que es duguin a terme en el marc d'aquest Protocol s'hauran de posar en coneixement dels seus representants legals.

## **Article 8. Lliure exercici del dret a la tutela judicial**

Qualsevol persona que formi part de la comunitat universitària (estudiants o personal de l'UdA) que consideri que ha estat objecte de violència, assetjament laboral, sexual o assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual o per identitat i expressió de gènere en l'àmbit de l'UdA, té dret a presentar una comunicació o denúncia d'acord amb el present Protocol, sense detriment de les accions penals, civils i/o administratives a què pugui tenir dret, amb el termini de prescripció que correspongui.

## **ANNEX I – DEFINICIONS**

### **1. Violència física**

Qualsevol acte de força, contra el cos d'algú, o omissió d'aquesta, amb el resultat o risc de produir lesió física o dany.

### **2. Violència psicològica**

Conducta o omissió intencional per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, exigència d'obediència, submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació de l'àmbit de llibertat que produeix desvaloració o patiment. Pot expressar-se de forma verbal o no verbal.

### **3. Violència sexual i abusos sexuals**

Qualsevol acte de naturalesa sexual que s'exerceix sobre algú sense el seu consentiment, incloent-hi l'exhibició, observació i imposició (amb violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional) de relacions sexuals amb independència de si la persona agressora té una relació afectiva amb la víctima o no. També comprèn qualsevol altre acte que lesioni o sigui susceptible de lesionar la dignitat, integritat o llibertat de la víctima. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es consideren formes de violència sexual.

### **4. Assetjament laboral**

Acció de violència psicològica intensa, dirigida de manera reiterada i prolongada en el temps envers una o més persones, per part d'altres que actuen davant d'aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic, sinó psicològic), amb la intenció de crear un entorn hostil i humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball o funcional, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest, i pot implicar un atemptat a la dignitat de la persona, a més d'un risc per a la seva salut.

#### **Exemples (relació no exhaustiva):**

- Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals:

- Restringir a una persona subordinada les possibilitats de parlar.
- Canviar la ubicació d'una persona i separar-la dels seus companys o companyes.
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar de manera ofensiva l'execució de les tasques d'una persona.
- Qüestionar les decisions d'una persona.
- Assignar tasques absurdes o sense sentit.
- Assignar a una persona tasques molt per sota o per sobre de la seva formació o capacitat.
- Assignar a una persona objectius impossibles d'assolir.
- Assignar tasques amb intenció d'humiliar.

- Atacs a les relacions socials de la víctima, amb aïllament social:

- Restringir o prohibir als companys la possibilitat de parlar amb una persona determinada.

- Refusar la comunicació amb una persona mitjançant gestos i mirades.
- Refusar la comunicació directa amb la persona afectada.
- No dirigir-la paraula.
- Tractar una persona com si no existís (ignorar-la radicalment).
- Atacs a la vida privada de la víctima:
  - Crítiques permanents a la vida privada d'una persona.
  - Terror telefònic: amenaces, insults i silencis.
  - Fer semblar estúpida una persona.
  - Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.
- Mofar-se de les capacitats d'una persona:
  - Imitar gestos, veus i altres qualitats pròpies d'una persona.
  - Burlar-se de la vida privada de la persona afectada.
- Atacs a les actituds de la víctima:
  - Atacs a les actituds i creences polítiques.
  - Atacs a les actituds i creences religioses o ètiques.
  - Mofar-se dels orígens o de la nacionalitat de la víctima.
- Agressions verbals:
  - Cridar o insultar.
  - Crítiques permanents a la persona.
  - Amenaces verbals.
- Rumors:
  - Parlar malament a l'esquena de la persona.
  - Difondre rumors diversos contra aquesta persona, siguin certs o no.
- Tracte vexatori i atacs a les actituds de la víctima:
  - Insultar, cridar o menysprear un treballador o treballadora.
  - Reprendre a una persona reiteradament davant altres persones.
  - Jutjar l'exercici del treball d'una persona de manera ofensiva.
  - Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.
  - Portar a terme vexacions, burles, subestimacions...
  - Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.
  - Burlar-se de les actituds i creences polítiques o religioses.

## **5. Assetjament sexual**

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual i no desitjat, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### **Exemples (relació no exhaustiva):**

#### Assetjament sexual verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir cites compromeses o la participació en activitats lúdiques no desitjades, o pressionar per concretar-les.



- Fer demandes de favors sexuals.

Assetjament sexual no verbal:

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.

Assetjament sexual físic:

- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

## **6. Assetjament per raó de sexe**

Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### **Exemples (relació no exhaustiva):**

- Tenir actituds condescendents o paternalistes. Les conductes condescendents es donen quan el subjecte actua de manera que vol adaptar-se al gust i la voluntat de les dones però no des d'un punt de vista professional. Les conductes paternalistes estan vinculades a rols de protecció i de validació.
- Proferir insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a persones d'un sexe determinat.
- Ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó del seu sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers o soldadores).
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- No assignar tasques o assignar tasques sense sentit, degradants, contradictòries o impossibles d'acomplir a una persona en funció del seu sexe.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona per raó del seu sexe.

- Negar, ocultar mitjans de treball o facilitar dades errònies deliberadament a una persona per raó del seu sexe.
- Robar pertinences, documents i eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador i manipular les eines de treball per causar un perjudici a una persona per raó del seu sexe.
- Denegar permisos a què té dret una persona, de manera arbitrària i per raó del seu sexe.
- Arribar a la força física per a mostrar la superioritat d'un sexe sobre un altre.

#### **7. Assetjament per raó d'orientació sexual**

Qualsevol conducta, o altres accions, contra una persona per la seva orientació sexual que pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn discriminatori.

##### **Exemples (relació no exhaustiva):**

- Portar a terme conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual d'una persona.
- Dirigir-se amb maneres ofensives a una persona.
- Ridiculitzar una persona en relació amb la seva orientació sexual.
- Utilitzar humor homòfob, lesbòfob o bífob.
- Menysprear el treball que s'ha fet amb raó de la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat o la percepció d'aquestes.

#### **8. Assetjament per raó d'expressió o identitat de gènere**

Qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere s'adopti amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

##### **Exemples (relació no exhaustiva):**

- Negar-se a fer servir el nom que requereix una persona trans o utilitzar deliberadament articles o pronoms que no es corresponen amb el gènere amb què s'identifica.
- Expulsar i/o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany/vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona en relació amb l'expressió o identitat de gènere.
- Utilitzar humor trànsfob o intèrfob.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seva expressió o identitat de gènere.

#### **9. Assetjament discriminatori**

Actuacions que impliquen discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i la resta de condicions de treball, per circumstàncies d'origen, incloent-hi el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, llengua, idees polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords o vincles de parentiu amb altres treballadors o treballadores en l'empresa.

## **10. Violència digital i ciberassetjament**

Conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables —o les amenaces d'aquests— exercits mitjançant dispositius digitals o tecnològics que consisteixin a intimidar, atacar, humiliar, difamar o fer xantatge a la víctima, es manifestin d'una sola vegada (agressió ocasional) o repetida (assetjament), causin o siguin susceptibles de causar un dany (personal o econòmic), i estiguin relacionats amb el treball o l'estudi. El ciberassetjament pot ser sexual, per raó de sexe, per orientació sexual o per expressió de gènere.

La violència digital i el ciberassetjament per mitjà de dispositius tecnològics i mòbils es pot portar a terme des de qualsevol lloc i en tot moment. Per això, pot produir-se dins i fora de l'UdA, i dins i fora de la jornada laboral o acadèmica.

### **Exemples (relació no exhaustiva):**

- Difondre per Internet imatges de contingut sexual o dades íntimes de la víctima sense el seu consentiment o amb l'objectiu de fer-li xantatge o extorquir-la (sextorsió).
- Fer en xarxes socials comentaris ofensius, opinions i declaracions insultants o amenaçadores contra una persona.
- Ridiculitzar o estigmatitzar la víctima en espais web.
- Crear un perfil fals en nom de la víctima amb demandes sexuals.
- Usurpar la identitat de la víctima i —en nom seu i des de l'anonimat— fer comentaris ofensius.
- Enviar correus electrònics, missatgeria instantània o fotografies d'una persona alterades digitalment.
- Accedir als dispositius tecnològics de la víctima.
- Pressionar perquè s'actui d'acord amb les sol·licituds de l'assetjador digital (per exemple, enviar missatges demanant insistentment mantenir una relació o practicar actes de naturalesa sexual a canvi d'obtenir un determinat lloc de treball o millora laboral).
- Enviar imatges o vídeos denigrants, seguir les víctimes per diversos mitjans o mitjançant programari espia, o espionar-los el mòbil o qualsevol dispositiu.
- Controlar l'activitat de la víctima en xarxes socials o en diferents pàgines d'Internet.

-----

Majoritàriament són les dones qui són assetjades sexualment o per raó de sexe, però totes les formes d'assetjament poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe. Es pot produir:

- Assetjament horitzontal (entre companys i companyes).
- Assetjament vertical descendent (de comandament a subordinat/ada o de professor/a a estudiant).
- Assetjament vertical ascendent (de subordinat/ada a comandament o d'estudiant a professor/a).

## ANNEX II – FORMULARI DE DENÚNCIA<sup>1</sup>



UNIVERSITAT D'ANDORRA

**FORMULARI DE DENÚNCIA**  
**Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra**  
**contra la violència i l'assetjament**

Data \_\_\_\_\_

**DADES DE LA PERSONA AFECTADA<sup>1</sup>**

Nom i cognoms de la persona afectada: \_\_\_\_\_

Vincle amb la Universitat d'Andorra:

- Estudiant de (indicar la formació): \_\_\_\_\_  
 Personal (indicar el centre o àrea): \_\_\_\_\_  
 Altres (especificar): \_\_\_\_\_

Contacte (indicar telèfon i/o correu electrònic): \_\_\_\_\_

**INFORMACIÓ SOBRE ELS FETS**

Nom i cognoms de la persona autora dels fets: \_\_\_\_\_

Vincle de la persona autora amb la Universitat d'Andorra:

- Estudiant de (indicar la formació): \_\_\_\_\_  
 Personal (indicar el centre o àrea): \_\_\_\_\_  
 Altres (especificar): \_\_\_\_\_

Resum dels fets: lloc, data, cronologia, freqüència dels fets, etc. i possibles testimonis (es poden adjuntar documents annexes. Indicar-ho si és el cas):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> En cas que hi hagi més d'una persona afectada, cal especificar tota la informació de cadascuna d'elles en una pàgina annexa.

<sup>1</sup> Trobareu el document per separat a [https://www.uda.ad/recursos-i-serveis/igualtat-de-genero/](https://www.uda.ad/recursos-i-serveis/igualtat-de-gener/)



UNIVERSITAT D'ANDORRA

**DADES DE LA PERSONA QUI EFECTUA LA DENÚNCIA**

**(completar només en cas que no coincideixi amb la persona afectada)**

Nom i cognoms de la persona qui efectua la denúncia: \_\_\_\_\_

Vincle amb la Universitat d'Andorra:

- Estudiant de (indicar la formació): \_\_\_\_\_
- Personal (indicar el centre o àrea): \_\_\_\_\_
- Altres (especificar): \_\_\_\_\_

Contacte (indicar telèfon i/o correu electrònic): \_\_\_\_\_

Signatura de la persona o persones que efectuen la denúncia:

**PROTECCIÓ DADES PERSONALS**

La Universitat d'Andorra tractarà les dades personal per gestionar la vostra sol·licitud, basant-se en el consentiment de la persona interessada. Les dades es conservaran durant el temps necessari per a gestionar la sol·licitud i els terminis que fixin la legislació vigent. A aquestes dades únicament tindran accés els prestadors de serveis indicats a la Política de Privadesa i no seran objecte de transferència internacional de dades. Podeu exercir els vostres drets d'accés, rectificació, supressió i oposició d'acord amb la Política de Privacitat que podeu consultar a l'adreça <https://www.uda.ad/politica-de-privadesa/>. Podeu contactar amb el Delegat de Protecció de Dades de la Universitat d'Andorra mitjançant el correu electrònic [dpd@uda.ad](mailto:dpd@uda.ad).

Aquest formulari s'ha d'enviar per correu electrònic a [igualtat@uda.ad](mailto:igualtat@uda.ad), [saep@uda.ad](mailto:saep@uda.ad) i/o [soc@uda.ad](mailto:soc@uda.ad)

## **ANNEX III – ACORD DE CONFIDENCIALITAT**



UNIVERSITAT D'ANDORRA

**ACORD DE CONFIDENCIALITAT**  
**Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra**  
**contra la violència i l'assetjament**

Data \_\_\_\_\_

Nom i cognoms \_\_\_\_\_

**DECLARO**

Que conec el Protocol de prevenció i d'actuació de la Universitat d'Andorra contra la violència i l'assetjament.

Que en el marc d'aquest Protocol, mantindré la confidencialitat i reserva estrictes, i no transmetré ni divulgaré informació sobre el contingut de les sol·licituds d'intervenció presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tingui coneixement.

Que em comprometo a no revelar ni totalment ni parcialment aquest flux d'informació a tercers que no siguin empleats o col·laboradors autoritzats, a menys que la informació rebuda sigui de domini públic, o bé procedeixi d'un tercer que no exigeix deure de secret.

Que compliré els deures de secret, confidencialitat i tractament de dades personals en el marc del Protocol tal i com estableix aquest i la resta de normativa que sigui d'aplicació en cada cas concret.

Que posaré tots els mitjans necessaris per custodiar la informació que em sigui facilitada per tal de mantenir-ne la confidencialitat.

Signatura

## ANNEX IV – ESQUEMA DEL PROCEDIMENT

### QUÈ FER DAVANT D'UN CAS DE VIOLÈNCIA O ASSETJAMENT?

