



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

Pendent de revisió lingüística

---

**Reglament pel qual s'aproven les normes de convivència de la Universitat de Barcelona i s'hi preveuen mecanismes de resolució dels conflictes.**

---





## **Reglament pel qual s'aproven les normes de convivència de la Universitat de Barcelona i s'hi preveuen mecanismes de resolució dels conflictes**

|   |    |
|---|----|
| PREÀMBUL .....  | 2  |
| TÍTOL PRELIMINAR .....  | 3  |
| Article 1. Objecte.....   | 3  |
| Article 2. Àmbit subjectiu d'aplicació .....  | 4  |
| <br>  |    |
| TÍTOL I. Normes de convivència .....  | 4  |
| Capítol I. Principis de la convivència .....  | 4  |
| Article 3. Promoció de valors, drets i llibertats.....  | 4  |
| Article 4. Dissentiment i respecte mutu .....   | 5  |
| Article 5. Llibertat d'expressió i organització .....   | 5  |
| Article 6. Dret de reunió, associació i manifestació .....  | 5  |
| Article 7. Dret de vaga del personal .....  | 5  |
| Article 8. Dret a l'aturada acadèmica.....  | 5  |
| Article 9. Alteració o impediment del normal desenvolupament d'activitats.....  | 6  |
| Article 10. Respecte en els procediments electorals.....  | 6  |
| Article 11. Nom i símbols .....   | 6  |
| Article 12. Integritat i transparència en la gestió i la representació institucionals .....   | 6  |
| Capítol II. Convivència en el marc de la funció docent-discent i la recerca i la transferència .....  | 6  |
| Article 13. Llibertat de càtedra .....  | 6  |
| Article 14. Ètica en la recerca i la transferència .....  | 7  |
| Article 15. Ètica en la funció discent.....   | 7  |
| Article 16. Qualitat en l'aprenentatge .....  | 7  |
| Article 17. Motivació, imparcialitat i transparència en l'activitat acadèmica .....   | 7  |
| Capítol III. Convivència en el marc de la utilització i la conservació dels béns i els recursos de la Universitat, d'acord amb la seva funció de servei públic..... | 8  |
| Article 18. Utilització d'espais, béns i recursos.....  | 8  |
| Article 19. Utilització d'instal·lacions específiques .....   | 8  |
| Article 20. Espais i serveis comuns .....   | 8  |
| Article 21. Espais de naturalesa digital.....   | 8  |
| <br>  |    |
| TÍTOL II. Protocols i mesures complementàries en àmbits específics .....  | 9  |
| Article 22. Principis informadors .....   | 9  |
| Article 23. Principis de funcionament dels protocols .....  | 9  |
| Article 24. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe .....  | 9  |
| Article 25. Discriminació per racisme, xenofòbia i intolerància i altres.....   | 10 |



|  |    |
|--|----|
| Article 26. Discriminació per raó de discapacitat (sensorial, física, mental o psicològica) .....    | 10 |
| Article 27. Mesures d'informació, protecció i acompanyament .....                                    | 10 |
| Article 28. Mesures cautelars .....  | 10 |
| Article 29. Acompanyament psicològic i jurídic .....   | 11 |
| <br>   |    |
| TÍTOL III. Mitjans alternatius per a la resolució dels conflictes de convivència .....               | 11 |
| Capítol I. La mediació en els conflictes de convivència .....  | 11 |
| Article 30. Mediació com a mitjà de resolució dels conflictes de convivència .....                   | 11 |
| Article 31. Principis de la mediació .....   | 11 |
| Article 32. Persones mediadores .....  | 11 |
| Article 33. Procediment de mediació en els conflictes de convivència .....                           | 11 |
| Article 34. Durada de la mediació .....  | 12 |
| Article 35. Finalització del procediment de mediació .....   | 12 |
| Article 36. Funcions de facilitació d'acords i resolució de disputes menors .....                    | 12 |
| Capítol II. Mediació correctora durant el procediment disciplinari de l'alumnat .....                | 12 |
| Article 37. Actuacions prèvies al procediment disciplinari .....                                     | 13 |
| Article 38. Mediació com a mecanisme de resolució de conflictes en el procediment disciplinari ..... | 13 |
| Capítol III. Altres mesures relacionades amb la convivència .....                                    | 13 |
| Article 39. Mesures substitutives de la sanció administrativa .....                                  | 13 |
| Article 40. Mesures provisionals .....   | 14 |
| Article 41. Accions de difusió .....   | 14 |
| <br>   |    |
| TÍTOL IV. Comissió de convivència .....  | 14 |
| Article 42. Composició .....   | 14 |
| Article 43. Membres .....  | 14 |
| Article 44. Funcions .....   | 15 |
| Article 45. Deures i incompatibilitats dels membres .....  | 15 |
| Article 46. Canal de comunicació per incompliments en matèria de convivència .....                   | 16 |
| Article 47. Sindicatura de Greuges de la Universitat de Barcelona .....                              | 16 |
| <br>   |    |
| Disposició addicional .....  | 16 |
| Disposició transitòria primera .....   | 16 |
| Disposició transitòria segona .....  | 16 |
| Disposició final .....   | 17 |



## PREÀMBUL

La convivència és un element cabdal pel correcte funcionament de qualsevol comunitat i la universitat no n'és una excepció. A finals del mes de febrer de 2022 es va aprovar la Ley 3/2022, de 24 de febrero de convivència universitària, que regula els principis i valors que han de caracteritzar, específicament, la convivència en l'àmbit universitari. Seguint les previsions d'aquesta llei les universitats han d'aprovar les seves pròpies normes de convivència i desenvolupar-les, en exercici de la seva autonomia. Mitjançant aquesta regulació la Universitat de Barcelona es dota de les normes de convivència que orienten el captament del conjunt de la institució i de les persones que en formen part en el conjunt d'activitats i funcions que s'hi realitzen.

La llei 3/2022 és una norma certament complexa que regula en un mateix text els principis de convivència universitària i el règim disciplinari de l'alumnat. Respecte d'aquest segon aspecte, la llei estatal és d'aplicació directa i no és necessari, en aquest estadi, regular-ne i desenvolupar-ne les previsions. Pel que fa al contingut relatiu a la convivència, cal destacar que les normes establertes a la llei vinculen tant els individus de la comunitat com les actuacions col·lectives dels mateixos membres de la comunitat. El contingut bàsic és l'establiment dels principis bàsics de convivència i el foment de l'ús de mitjans alternatius de resolució de conflictes, previ al procediment disciplinari. S'estableix un termini d'un any per permetre a les universitats el desenvolupament intern a cada institució.

La Universitat de Barcelona no és una novinguda en la regulació de la integritat acadèmica, la recerca i la transferència i la gestió. En efecte, l'any 2018 es va aprovar el Codi Ètic d'integritat i bones pràctiques, l'any 2020 el Codi d'integritat en la recerca i, finalment, l'any 2021 es va aprovar un paquet de mesures d'integritat que completava el disseny de la integritat institucional: el Codi de conducta de càrrecs i alts càrrecs de la UB, la Política antifrau de la Universitat de Barcelona i els Mecanismes de garantia i compliment de la integritat institucional de la Universitat de Barcelona, que estableixen la creació del Comitè d'Ètica i de la Bústia Ètica. En totes aquestes normes es dibuixen clarament els elements imprescindibles per determinar com ha de ser una convivència sana i profitosa per al conjunt de la comunitat de la Universitat de Barcelona. Així doncs, aquestes normes de convivència són en bona mesura una adaptació i complementació del Codi Ètic que es converteix, també, en l'instrument clau per establir-ne la seva interpretació. Tanmateix, per a una correcta aplicació i desenvolupament d'aquestes normes, ha estat necessari un procés paral·lel d'harmonització de tot el marc normatiu que incideix en aquesta matèria per garantir-ne la seva coherència i l'absència de contradiccions.

A més a més, la Universitat de Barcelona ja disposa de protocols com el Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masculistes. En canvi, pel que fa a la discriminació per racisme, xenofòbia i intolerància en l'esport, i a la discriminació per raó de discapacitat (sensorial, física o psicològica) en l'àmbit universitari, aquestes normes preveuen reforçar els mecanismes de compliment d'aquestes normes amb un mandat per elaborar els protocols corresponents.



A banda de l'anterior, l'aprovació d'aquestes normes permet garantir la completesa del procés de tractament de les qüestions relatives a la convivència universitària. Qualsevol acte potencialment constitutiu del trencament de la convivència trobarà, a partir de l'aprovació d'aquestes normes, una resposta institucional. Aquesta resposta variarà en funció de la gravetat dels fets i la voluntat de les parts. En els casos més greus es poden vehicular mitjançant procediments judicials o sancionadors a nivell administratiu; la resta de casos podran trobar resposta en un procés de mediació i en darrera instància, si la mediació no és possible o no reïx, en el pronunciament del Comitè d'Ètica.

Aquest Reglament s'ha aprovat després de la feina realitzada durant un any. Un primer grup de treball intern es va conformar al mes de juny de l'any 2022 integrat per Secretaria General, Serveis Jurídics i Convenis, el vicerectorat d'estudiants i el d'igualtat, amb participació del SAE i del servei de mediació. Aquest grup de treball va generar un mapa de les afectacions i les mancances, en primer lloc, per generar una primera proposta de text, en segon lloc, que es va aprovar per Consell de Direcció el dia 11/1/23. Posteriorment es va realitzar un procés de participació on es va enviar el text als principals representants de la comunitat universitària. Concretament, es va presentar i fer arribar el text als òrgans de representació dels treballadors (Juntes i Comitès d'empresa de PDI i PAS), al Consell de l'Alumnat, al Consell de Doctorands, a la Junta Consultiva, al Comitè d'Ètica i als deganats, amb el prec que aquests darrers fessin arribar el text i el procediment d'aportacions a tots el membres de les 16 Juntes de Facultat. Es va establir un termini des del 23 de gener al 10 de febrer de 2023 per a rebre les esmenes i observacions de la comunitat sobre qualsevol aspecte del text, així com es va oferir la possibilitat de fer les reunions i explicacions que fossin requerides. Es van rebre un total de 142 aportacions a la millora del text per part de membres de tots els col·lectius de la universitat, així com dues demandes de reunió monogràfica. Una vegada analitzades i valorades totes les contribucions es van incorporar, total o parcialment, un 71.5% de les esmenes o millores aportades.

La norma finalment resultant del procés de participació i audiència comprèn 47 articles i quatre disposicions finals i s'estructura en quatre títols. El títol preliminar regula l'objecte i l'àmbit subjectiu d'aplicació; el títol primer desenvolupa pròpiament les normes de convivència, amb un pòrtic general al primer capítol (articles 3 a 12) que detalla els principis bàsics de la convivència, el segon capítol se centra en la convivència en el marc del procés docent (art. 13 a 17) i el tercer capítol regula la utilització i la conservació dels béns i els recursos de la Universitat (art. 18 a 21); el títol segon regula l'existència i principis dels diferents protocols i mesures complementàries en àmbits específics (arts. 22 a 29); el títol tercer regula l'existència i principis dels mitjans alternatius per a la resolució dels conflictes de convivència, amb un primer capítol regulant la mediació (arts. 30 a 36), un segon capítol sobre altres mesures correctores (arts. 37 i 38) i un tercer capítol sobre altres mesures (arts. 39 a 41); finalment, el títol quart regula la composició, funcions i funcionament de la Comissió de Convivència (arts 42 a 47).

## TÍTOL PRELIMINAR

### Article 1. Objecte

1. Aquest Reglament estableix les bases de la convivència en l'àmbit universitari, en relació amb els conflictes que puguin alterar o impedir el funcionament normal de la Universitat en el desenvolupament de les seves



funcions essencials a través de la docència, l'estudi, la recerca i la transferència del coneixement i la gestió, d'acord amb el que estableix l'Estatut de la UB.

2. Aquestes normes fomenten la utilització de mesures alternatives de resolució de conflictes i, preferentment, les basades en la mediació. També s'hi regulen aspectes previs al procediment sancionador inspirats en la resolució alternativa de conflictes.
3. El règim disciplinari del personal docent i investigador, del personal d'administració i serveis i de l'alumnat es regeixen pel que disposa la normativa específica.

## **Article 2. Àmbit subjectiu d'aplicació**

1. Aquestes normes de convivència s'apliquen a tota la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona, integrada per alumnat, personal docent i investigador, i personal d'administració i serveis.
2. La UB ha de vetllar perquè els seus centres adscrits aprovin i despleguin les seves pròpies normes de convivència, així com vetllar per la incorporació progressiva als convenis de col·laboració signats amb els centres de recerca amb personal i estudiants de la UB l'aplicació d'aquestes normes.
3. Igualment, la UB ha de vetllar perquè els contractes i concessions de la UB amb tercers prestadors de serveis respectin aquestes normes de convivència.
4. Tots els càrrecs institucionals, en la seva actuació ordinària, estan vinculats especialment a les previsions d'aquesta norma i a les disposicions del Codi de conducta dels càrrecs i alts càrrecs i del Codi ètic de la UB, i en constitueixen la garantia principal de funcionament i respecte.

## **TÍTOL I. Normes de convivència**

### **Capítol I. Principis de la convivència**

#### **Article 3. Promoció de valors, drets i llibertats**

1. Les normes de convivència de la Universitat de Barcelona promouen:
  - a) El respecte a la diversitat i la tolerància, la igualtat, la inclusió i l'adopció de mesures d'acció positiva a favor dels col·lectius vulnerables.
  - b) La llibertat d'expressió, el dret de reunió i associació, la llibertat d'ensenyament i la llibertat de càtedra, i la integritat en la recerca i transferència, en la docència, en els processos d'aprenentatge i en la gestió.
  - c) El repudi de tota forma de violència, discriminació o assetjament. En particular es promourà l'eliminació de tota forma de violència, discriminació o assetjament, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals, origen nacional, pertinença a un grup ètnic, discapacitat, edat, estat de salut, classe social, nivell adquisitiu, religió o conviccions, llengua, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
  - d) La transparència en el desenvolupament del conjunt de l'activitat acadèmica, incloent recerca i transferència.
  - e) La utilització i la conservació dels béns i els recursos de la Universitat, d'acord amb la seva funció de servei públic.
  - f) La transparència i la integritat en la gestió pública.
  - g) El respecte dels espais comuns, inclosos els de naturalesa digital.
  - h) La utilització del nom i els símbols universitaris d'acord amb els protocols i la normativa d'aplicació.



2. Aquestes normes de convivència s'han d'interpretar d'acord amb les disposicions i l'esperit de les previsions que contenen el Codi ètic d'integritat i bones pràctiques de la Universitat de Barcelona i, també, el Codi d'integritat en la recerca de la Universitat de Barcelona especialment en les qüestions relatives a la recerca i la transferència.

#### **Article 4. Dissentiment i respecte mutu**

1. La conducta de tots els membres de la comunitat universitària s'ha d'ajustar a la legalitat vigent i als usos socials comunament acceptats, i ha de suposar el respecte per la diferència i l'acceptació de la discrepància en les relacions entre els membres de la comunitat universitària.
2. Tots els membres de la comunitat universitària han de tenir una conducta de respecte mutu en les funcions que els són pròpies. Alumnat, personal docent i investigador i personal d'administració i serveis tenen el dret que es respectin la seva persona, els seus drets i els seus treballs, i el deure de mantenir una actitud de respecte i deferència en la relació amb la resta de membres de la comunitat universitària, en les diverses activitats acadèmiques, docents, de recerca, de transferència i de gestió que es duguin a terme.
3. Cap desacord ni desavinença no pot implicar conductes de difamació orals o escrites a qualsevol membre de la comunitat universitària, ni tampoc conductes d'intimidació o de coacció a les persones dutes a terme a través de qualsevol mitjà de difusió, incloses les xarxes socials.

#### **Article 5. Llibertat d'expressió i organització**

Tots els membres de la comunitat universitària tenen el dret a expressar-se, participar i organitzar-se lliurement a la Universitat de Barcelona, sense més límits que els que estableix la legislació vigent aplicable.

#### **Article 6. Dret de reunió, associació i manifestació**

En l'àmbit universitari, es reconeix a tots els membres de la comunitat universitària el dret de reunió, associació i manifestació, que s'han d'exercitar d'acord amb la legislació vigent.

#### **Article 7. Dret de vaga del personal**

El personal docent i investigador i el personal d'administració i serveis exerceix el dret de vaga d'acord amb la legislació vigent que els resulti aplicable.

#### **Article 8. Dret a l'aturada acadèmica**

1. L'alumnat té dret a l'aturada acadèmica, en defensa dels seus interessos i reivindicacions. Aquest dret es pot exercir a les diferents facultats (aturada parcial) o al conjunt de la Universitat (aturada total).
2. Aquest dret no està subjecte a autorització, però es requereix presentar una comunicació prèvia a l'aturada acadèmica, amb cinc dies d'antelació. L'escrit de comunicació ha de detallar els motius i la durada de l'aturada i s'hi han d'apuntar les accions previstes.
3. L'escrit de comunicació ha de comptar amb un suport mínim del 20 % dels representants dels estudiants a les juntes de facultats, al Claustre o al Consell de l'Alumnat, i s'ha de presentar als deganats o al rectorat, segons el cas. Alternativament o cumulativament, un 15 % dels estudiants del conjunt de la universitat o d'una facultat també pot convocar l'aturada acadèmica, amb les condicions anteriors.
4. Durant els cinc dies previs a l'inici de l'aturada, les parts implicades (estudiants i òrgans de govern) s'han



de reunir per mirar de reconduir la convocatòria i intentar arribar a un acord satisfactori per a ambdues parts.

5. L'exercici d'aquest dret s'ha de realitzar respectant en qualsevol cas el dret a l'educació i l'obligació de la institució de garantir-lo.

#### **Article 9. Alteració o impediment del normal desenvolupament d'activitats**

No es permeten a les instal·lacions de la Universitat els actes que alterin substancialment o impedeixin desenvolupar amb normalitat les activitats (acadèmiques, científiques, culturals, esportives, socials o cíviques), els drets de les persones i el lliure debat entre elles.

#### **Article 10. Respecte en els procediments electorals**

En els procediments electorals d'òrgans col·legiats o unipersonals, les persones candidates i els equips o grups que els donin suport han d'actuar amb respecte a les altres candidatures i han de mantenir un comportament ètic, digne i respectuós amb la institució i amb tots els membres de la comunitat universitària.

#### **Article 11. Nom i símbols**

El nom i els símbols de la Universitat de Barcelona s'han d'utilitzar de conformitat amb el Reglament de símbols, honors i protocol, aprovat pel Consell de Govern. Cap membre de la comunitat no els pot usar per a usos personals o finalitats alienes a les funcions de servei públic de la Universitat.

#### **Article 12. Integritat i transparència en la gestió i la representació institucionals**

1. Els membres de la comunitat universitària amb responsabilitats de gestió i representació institucional han de procurar un rendiment de comptes efectiu respecte de les seves tasques. Especialment, han de vetllar pel compliment dels principis ètics, de transparència, d'integritat acadèmica i de gestió pública recollits en el Codi ètic i en el Codi de conducta dels càrrecs i alts càrrecs de la Universitat de Barcelona.
2. Els membres de la comunitat universitària amb responsabilitats de gestió i representació institucional en sentit ampli han de ser tractats de manera correcta i respectuosa, especialment en l'exercici de les seves funcions. No poden ser coaccionats per raó de llur posició institucional.

### **Capítol II. Convivència en el marc de la funció docent-discent i la recerca i la transferència**

#### **Article 13. Llibertat de càtedra**

La llibertat de càtedra comprèn la facultat del professorat d'expressar-se lliurement en el decurs de la seva activitat docent, de recerca i d'estudi. Específicament protegeix l'expressió d'idees, pensaments i opinions que assumeix com a propis, sempre dins el respecte per l'objectivitat, el rigor científic de la disciplina objecte de docència i la metodologia pròpia de cada àrea acadèmica i de les programacions docents.





#### **Article 14. Ètica en la recerca i la transferència**

1. El personal docent i investigador té dret a la lliure producció científica, tècnica, humanística i artística. L'activitat investigadora s'ha de fer lliurement i amb observança de les pràctiques científiques i ètiques reconegudes, així com dels principis ètics corresponents a cadascuna de les disciplines científiques.
2. La supervisió d'estudiants de doctorat obliga especialment en relació amb el reconeixement de la seva feina, l'autoria intel·lectual que els hi correspongui i de les aportacions que facin a la recerca o la transferència, en el marc dels seus estudis.
3. Així mateix, s'observarà de manera estricta, segons les normes aplicables a cada cas, l'autoria dels estudiants en el marc dels TFM, TFG o pràctiques universitàries curriculars o extracurriculars.

#### **Article 15. Ètica en la funció docent**

1. L'alumnat té dret a l'avaluació adequada dels seus aprenentatges. En aquest sentit, el personal docent i investigador i l'alumnat han de vetllar per garantir la veracitat i l'honestedat en la seva activitat acadèmica i particularment en els exàmens, els treballs escrits i orals, els informes, les avaluacions, les certificacions, les instàncies i qualsevol altre document acadèmic o administratiu que generin.
2. Per garantir la igualtat d'oportunitats, el tracte equitatiu i el reconeixement ajustat de la capacitat i el mèrit personals, l'alumnat ha de fomentar un capteniment responsable, íntegre i honest en totes les tasques relacionades amb la docència i l'avaluació.

#### **Article 16. Qualitat en l'aprenentatge**

1. La qualitat en l'aprenentatge és corresponsabilitat institucional i de tota la comunitat universitària.
2. El personal docent i investigador té la responsabilitat d'utilitzar els recursos i d'establir les mesures que facin possible una docència i un aprenentatge de qualitat i que permetin eliminar els obstacles que els impedeixin, a més de garantir la dedicació necessària.
3. El personal d'administració i serveis ha de garantir que l'aprenentatge es fa en les condicions establertes reglamentàriament pel que fa a infraestructures i serveis de suport.
4. L'alumnat ha de vetllar per la qualitat de la docència rebuda i per promoure'n l'aprofitament.

#### **Article 17. Motivació, imparcialitat i transparència en l'activitat acadèmica**

1. Les actuacions del personal de la Universitat en matèria acadèmica s'han de fer d'acord amb les normatives aplicables, de manera motivada i garantint que els procediments que en depenen es desenvolupen amb diligència; amb respecte als principis d'eficàcia, imparcialitat i transparència, i respectant els drets de les persones implicades, el diàleg i la comunicació.
2. S'ha de garantir que la informació de caràcter acadèmic sigui pública en el web de la Universitat de Barcelona, actualitzada, contrastada i útil i es publiqui en els espais telemàtics reservats als estudiants, i que es difongui a través dels seus representants.

### **Capítol III. Convivència en el marc de la utilització i la conservació dels béns i els recursos de la Universitat, d'acord amb la seva funció de servei públic**

#### **Article 18. Utilització d'espais, béns i recursos**

1. Tots els espais, béns i recursos que integren el patrimoni de la Universitat es destinen a complir les funcions



de servei públic que té atribuïdes. La utilització per a altres finalitats està subjecta al que estableixi la normativa aplicable en cada cas.

2. Cal fer un ús dels béns i recursos que la Universitat posa a disposició dels membres de la comunitat universitària adequat a la seva finalitat i, especialment, dels recursos que es posen a l'abast de l'alumnat i del professorat per a l'aprenentatge, la docència i la recerca. S'ha d'evitar utilitzar-los d'una manera descurada, fraudulenta o que infringeixi la propietat intel·lectual.
3. Els espais, recursos i materials de la Universitat no es poden fer servir per a interessos o beneficis econòmics personals contraris a l'ús previst o incompatibles amb la missió i les funcions de la Universitat. Així mateix, cal garantir-ne un ús racional i sostenible.

#### **Article 19. Utilització d'instal·lacions específiques**

1. S'ha de vetllar per mantenir en condicions adequades les infraestructures i instal·lacions dels campus i centres de la Universitat, i s'han de preveure les mesures adequades de seguretat que permetin prevenir possibles amenaces.
2. Els membres de la comunitat universitària tenen el deure d'utilitzar correctament les instal·lacions universitàries, sense malmetre-les, i també aquelles instal·lacions en què estiguin fent funcions universitàries.
3. Els membres de la comunitat universitària estan obligats a comunicar possibles riscos als membres de seguretat, així com a participar en els plans d'emergència i evacuació de les instal·lacions.

#### **Article 20. Espais i serveis comuns**

1. Cal fer un ús apropiat de les biblioteques, els arxius, el sistema informàtic, els instruments científicotècnics, els laboratoris i tallers i, en general, les dependències i estructures que la Universitat posa a disposició de la seva comunitat. En tot cas, s'han de respectar les normes bàsiques d'ús d'aquests mitjans i les relatives a la presència als llocs on estan ubicats.
2. No es pot fer un ús inadequat dels espais comuns (docents, de recerca, administratius, culturals, esportius, de restauració, de lleure ni de qualsevol altra mena). Cal respectar-ne les normes de funcionament i els horaris fixats i, si cal, s'han de sol·licitar els permisos necessaris per utilitzar-los per a les finalitats que els hi són pròpies.
3. No es poden fer servir les instal·lacions de la Universitat per a activitats no autoritzades o contràries als drets i la convivència de les persones.

#### **Article 21. Espais de naturalesa digital**

1. Cal fer un ús apropiat dels espais digitals que la Universitat posa a disposició de la comunitat. En aquest sentit, cal garantir que no s'utilitzen per a finalitats alienes a la docència, la recerca, la transferència i la gestió. Especialment, cal respectar els drets d'autor i vetllar per un ús adequat del programari, els servidors i els espais al núvol. Així mateix, cal respectar i garantir la protecció de dades personals i fer un ús de les dades respectuós amb la normativa aplicable.
2. En l'ús dels espais virtuals i digitals que la Universitat posi a disposició de la comunitat cal observar totes les normes de conducta i convivència aplicables al món físic i presencial.



## TÍTOL II. Protocols i mesures complementàries en àmbits específics

### Article 22. Principis informadors

1. Davant de qualsevol actuació relacionada amb les normes de convivència i, especialment, enfront de situacions de violència, discriminació o assetjament, cal garantir:

- a) El respecte a la intimitat i la dignitat de les persones afectades, que poden ser assistides per algun representant o acompanyant durant la tramitació del procediment de què es tracti.
- b) La confidencialitat i reserva de totes les persones que intervinguin en el procediment de què es tracti, de manera que no poden transmetre ni difondre informació sobre el contingut de les comunicacions presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.
- c) La professionalitat, la diligència i la celeritat en la tramitació dels procediments.
- d) La imparcialitat i la contradicció, de manera que quedi garantida l'audiència imparcial per a totes les persones afectades.
- e) La prevenció i la prohibició de represàlies, durant la tramitació dels procediments i també quan hagin finalitzat, contra les persones denunciants, testimonis o qualsevol altra que participi en la investigació, llevat que es constati mala fe en l'exercici de la denúncia o testimoni.

2. Comunicar fets manifestament falsos o conductes inexistents, vulnerant el principi de bona fe o amb abús de dret, pot incórrer en responsabilitat civil, penal i administrativa.

### Article 23. Principis de funcionament dels protocols

1. El procediment per tramitar els assumptes de cada matèria específica i les possibles mesures de prevenció i de resposta s'han de regir pel que regulen els protocols respectius.
2. Els protocols respectius han de garantir les mesures específiques d'acompanyament i de protecció i altres mesures primàries, així com les mesures secundàries de formació, difusió i coneixement escaients a cada matèria.
3. En el marc dels Mecanismes de garantia i compliment de la integritat institucional de la Universitat de Barcelona, es poden adoptar les mesures específiques que es considerin imprescindibles mentre no es derivi el cas als òrgans o unitats competents, en funció del protocol i/o la normativa aplicable.
4. Els protocols respectius han de preveure la derivació a la Comissió de Convivència o al Comitè d'Ètica, a través de la Bústia ètica, si es constata infracció d'aquestes normes de convivència i no s'inicia un procediment disciplinari.

### Article 24. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Les denúncies per assetjament sexual i per assetjament per raó de sexe s'han de vehicular, preferentment, d'acord amb el canal previst en el Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques.

### Article 25. Discriminació per racisme, xenofòbia i intolerància i altres.

1. Les situacions de discriminació per origen nacional, pertinença a grup ètnic, edat, estat de salut, classe social, religió o conviccions, llengua, racisme, xenofòbia, o qualsevol altre condició o circumstància personal



o social, així com la intolerància en l'àmbit universitari s'han de vehicular preferentment per la Bústia Ètica d'Integritat i Convivència, que gestionarà les comunicacions segons allò previst en la seva normativa d'aplicació.

2. Les situacions de discriminació en l'esport per racisme, xenofòbia i intolerància en l'àmbit universitari s'han de vehicular preferentment a través del protocol del Servei d'Esports contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'àmbit de l'esport, i coordinadament amb les directrius establertes pels òrgans gestors de l'esport català i estatal.

#### **Article 26. Discriminació per raó de discapacitat (sensorial, física, mental o psicològica)**

1. Les situacions de discriminació per raó de discapacitat que es produeixen en la comunitat de les persones treballadores de la Universitat de Barcelona s'han de vehicular preferentment a través de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient, d'acord amb el protocol de protecció de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social.

2. Específicament en el cas dels estudiants, el model d'universitat inclusiva que recull la normativa estatal i autonòmica aplicable estableix la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en l'accés, l'ingrés i la permanència en els estudis. L'estudiant amb discapacitat que tingui dret a rebre un suport personalitzat i ajustaments raonables per garantir la seva igualtat d'oportunitats, ho pot sol·licitar a través del Servei d'Atenció a l'estudiant (SAE). Per gaudir d'aquest servei, de manera que sigui vinculant pel professorat, cal la l'acceptació i tramitació per part del SAE.

#### **Article 27. Mesures d'informació, protecció i acompanyament**

1. Les mesures d'informació i acompanyament a les víctimes per situacions de violència, discriminació o assetjament sexual o per raó de sexe s'han de tramitar d'acord amb el Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques.

2. Les mesures per a situacions no incloses en l'apartat anterior s'han de tramitar segons els protocols de les unitats corresponents.

3. En qualsevol cas, per les comunicacions fetes a través de la Bústia ètica, les persones que gestionen aquesta Bústia poden prendre les mesures que considerin necessàries per garantir la seguretat i la confidencialitat dels comunicants abans de derivar el cas als òrgans o unitats corresponents, així com el seu assessorament i acompanyament.

#### **Article 28. Mesures cautelars**

1. Els òrgans i/o les unitats responsables d'implementar els procediments poden adoptar les mesures provisionals i cautelars previstes en els protocols respectius en qualsevol moment del procediment, sempre que es considerin oportunes per evitar el manteniment de la situació comunicada i per assegurar l'eficàcia de la resolució que hi pugui recaure.

2. Amb caràcter general i per a tots els supòsits inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reglament, els departaments i unitats competents poden adoptar les mesures de protecció de la persona comunicant i/o denunciant que s'entenguin adients per garantir-ne la seguretat, la integritat, la privacitat i la dignitat.



### **Article 29. Acompanyament psicològic i jurídic**

Sense perjudici d'aplicar els protocols corresponents, les presumptes víctimes poden sol·licitar l'assistència psicològica en les clíniques, entitats o associacions determinades per la Universitat de Barcelona, segons el cas. Igualment, si es considera necessari per les circumstàncies del cas concret, aquestes persones poden rebre assistència jurídica quan es prevegi pels protocols corresponents i d'acord amb el criteri de serveis jurídics.

## **TÍTOL III. Mitjans alternatius per a la resolució dels conflictes de convivència**

### **Capítol I. La mediació en els conflictes de convivència**

#### **Article 30. Mediació com a mitjà de resolució dels conflictes de convivència**

1. Per resoldre els conflictes derivats de l'aplicació de les normes de convivència previstes en el Títol I es pot aplicar el procediment de mediació com a mitjà preferent de resolució dels conflictes que desplega el Reglament del Servei de Mediació de la Universitat de Barcelona.
2. Correspon a la Comissió de Convivència impulsar i tramitar administrativament el procediment de mediació, d'acord amb les previsions del Reglament del Servei de Mediació.
3. Específicament per a l'alumnat, la mediació es pot desenvolupar també en els termes previstos en la normativa disciplinària aplicable.

#### **Article 31. Principis de la mediació**

La mediació ha de respectar, en tot cas, els principis de voluntarietat, confidencialitat, equitat, imparcialitat, bona fe i respecte mutu, protecció i prevenció i prohibició de represàlies, flexibilitat, claredat i transparència.

#### **Article 32. Persones mediadores**

La mediació l'ha de fer el personal que indica el Reglament del Servei de Mediació. És possible habilitar membres de la comunitat universitària que comptin amb l'acreditació respectiva, sempre que ho acceptin les persones usuàries, de mutu acord.

#### **Article 33. Procediment de mediació en els conflictes de convivència**

1. D'acord amb el que estableixen els articles anteriors, quan el fet comunicat es pugui considerar com a incompliment de les normes de convivència i, per tant, no tingui prou entitat per ser elevat a l'òrgan competent perquè eventualment incoï l'expedient disciplinari corresponent, la Comissió de Convivència ha de proposar a les parts la resolució del conflicte mitjançant el procediment de mediació.
2. En aplicació del principi de voluntarietat mitigada, la Comissió de Convivència ha d'oferir a les parts l'opció d'assistir una reunió informativa sobre els mecanismes de mediació, amb caràcter previ a la decisió d'acollir-se o no al procediment de mediació.
3. El procediment de mediació s'ha de desenvolupar d'acord amb el que preveu el Reglament del Servei de Mediació.
4. Si alguna de les parts no accepta la proposta de mediació i els fets no són susceptibles de ser elevats a l'òrgan corresponent perquè tramiti, si escau, el procediment disciplinari corresponent, la Comissió de Convivència pot elevar l'assumpte al Comitè d'Ètica per a la resolució definitiva.

#### **Article 34. Durada de la mediació**

1. La durada de la mediació depèn de la naturalesa i la complexitat del conflicte, però no pot excedir els seixanta dies hàbils, comptadors des del dia de la sessió inicial. El Servei de Mediació, a petició de la persona mediadora i de les parts, pot prorrogar la durada fins a un màxim de trenta dies hàbils més.
2. El desenvolupament de la mediació-suspèn els terminis de qualsevol altre procediment.

#### **Article 35. Finalització del procediment de mediació**

1. Si les parts arriben a un acord, s'ha de formalitzar en una acta final de mediació i l'han de signar les parts. L'acord és confidencial i cada part n'ha de conservar un exemplar. Correspon a la Comissió de Convivència custodiar-lo i registrar-lo.
2. Si no s'arriba a un acord total o només se n'arriba a un de parcial, la Comissió de Convivència ha d'elevat l'assumpte al Comitè d'Ètica perquè resolgui el conflicte.
3. En qualsevol dels supòsits, la Comissió de Convivència ha de vetllar perquè es compleixi l'acord de mediació subscrit per les parts i que aquesta Comissió ha registrat.

#### **Article 36. Funcions de facilitació d'acords i resolució de disputes menors**

1. En el cas de potencials conflictes de convivència de caràcter lleu, les unitats i els càrrecs més propers al fet o les circumstàncies poden actuar com a actors de suavització i d'acord entre les parts, per fomentar-ne una resolució amistosa, d'acord amb els principis que s'estableixen en aquestes normes.
2. Especialment els deganats, les direccions de departament, els caps d'estudis, coordinacions de màster i de programes de doctorat, la Gerència, els caps d'unitat o servei, els representants dels estudiants i la Sindicatura de Greuges de la UB tenen el deure d'especial consideració envers la resolució dels assumptes de convivència de menor entitat.
3. En qualsevol cas, les persones ostentant els càrrecs assenyalats en l'apartat anterior tenen el deure de comunicar el conflicte a l'òrgan competent i de dirigir i acompanyar les parts en el procediment més adequat, si no troben solució adequada en aquest primer estadi.

### **Capítol II. Mediació correctora durant el procediment disciplinari de l'alumnat**

#### **Article 37. Actuacions prèvies al procediment disciplinari**

Abans d'iniciar un procediment disciplinari, la persona o òrgan titular de la potestat sancionadora pot acordar dur a terme més actuacions prèvies a fi de determinar amb més precisió si concorren o no circumstàncies que justifiquen incoar l'expedient disciplinari. Aquestes actuacions s'han d'orientar a delimitar, amb la màxima precisió possible, els fets susceptibles de motivar la incoació del procediment disciplinari, identificar la persona o les persones que en puguin resultar responsables, i les circumstàncies rellevants que es donin en uns i altres. Si amb aquestes comprovacions no es constata la necessitat de l'expedient, se n'ha de donar tràmit a la Comissió de Convivència, perquè proposi una mediació prèvia.

#### **Article 38. Mediació com a mecanisme de resolució de conflictes en el procediment disciplinari**

1. Quan en un procediment disciplinari les parts hagin manifestat la voluntat d'acollir-se al procediment de mediació, la persona que l'instrueix, un cop finalitzada la pràctica de les proves, ha de trametre l'expedient

- a la Comissió de Convivència.
2. La Comissió, després de les comprovacions oportunes, en el termini de quinze dies ha de decidir si és procedent el procediment de mediació o si retorna l'expedient a la persona que l'instrueix.
  3. La resolució que declari l'oportunitat de tramitar el procediment de mediació s'ha de notificar a les parts i s'ha de suspendre el procediment disciplinari, amb suspensió dels terminis de caducitat i prescripció mentre es tramiti la mediació.
  4. Correspon a la Comissió de Convivència derivar al servei de mediació el procediment de mediació.
  5. Si les parts arriben a un acord, s'ha de formalitzar per escrit en una acta final i l'han de signar les parts. L'acord és confidencial i cada part n'ha de conservar un exemplar. La Comissió de Convivència l'ha de registrar i l'ha de comunicar a la persona que instrueix el procediment, perquè arxivi l'expedient disciplinari.
  6. Si no s'arriba a un acord total o només se n'arriba a un de parcial, s'ha de comunicar a la persona que instrueix el procediment, a qui s'ha de retornar l'expedient, perquè continui la tramitació, total o parcial, del procediment disciplinari, i s'ha d'aixecar la suspensió de terminis acordada.

### Capítol III. Altres mesures relacionades amb la convivència

#### Article 39. Mesures substitutives de la sanció administrativa

1. La Universitat pot preveure mesures de caràcter educatiu i recuperador per a les sancions greus. En tot cas, cal respectar els principis que estableix l'article 20.1 de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.
2. Aquestes mesures poden consistir en l'assistència a cursos i formacions propis relacionats amb la naturalesa dels fets comesos. Així mateix, en funció de les característiques individuals de les persones sancionades i de la gravetat dels fets, es poden plantejar tasques de voluntariat en actes institucionals i exhibicions en què participa la UB o bé col·laborar en les tasques i funcions de Solidaritat UB.
3. En tot cas es pot tramitar qualsevol altra que es determini en el marc del procés disciplinari i que respecti els principis de la Llei 3/2022.
4. Correspon a l'òrgan que ha resolt l'expedient disciplinari proposar a les parts mesures substitutives de la sanció, i a la Comissió de Convivència, supervisar-ho.
5. El Rectorat pot concretar un catàleg de mesures substitutives mitjançant una resolució del rector o rectora, aprovada amb la participació del Consell de l'Alumnat.

#### Article 40. Mesures provisionals

1. Abans d'acordar la iniciació del procediment disciplinari, la persona o òrgan titular de la potestat sancionadora, d'ofici o a instància de part, en els casos d'urgència inajornable i per a la protecció provisional dels interessos implicats, pot adoptar de manera motivada les mesures provisionals que siguin necessàries i proporcionades. Aquestes mesures provisionals s'han de confirmar, modificar o aixecar en l'acord d'iniciació del procediment, que s'ha d'efectuar dins dels quinze dies següents a haver-les aprovat i que pot ser objecte del recurs que sigui procedent. En tot cas, aquestes mesures queden sense efecte si no s'incoa el procediment en aquest termini o quan l'acord d'iniciació no contingui un pronunciament exprés sobre les mesures.
2. En qualsevol moment del procediment disciplinari, la persona que l'instrueix, d'ofici o a sol·licitud de les persones possiblement afectades, pot proposar a la persona o òrgan titular de la potestat sancionadora, de manera motivada, l'adopció de les mesures provisionals que consideri necessàries per evitar que es mantinguin els efectes de la falta i per assegurar l'eficàcia de la resolució que hi pugui recaure.
3. Les mesures provisionals que s'adoptin tenen caràcter temporal i es poden ajustar, de manera motivada, si



es produeixen canvis en la situació que va justificar que s'adoptessin. En tot cas, s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posi fi al procediment disciplinari.

4. L'adopció de mesures provisionals no suposa prejutar sobre el resultat del procediment disciplinari.

#### **Article 41. Accions de difusió**

1. Els responsables institucionals i càrrecs de gestió tenen l'obligació de difondre i garantir el coneixement de l'existència i contingut d'aquestes normes per part de tota la comunitat.
2. Es prendran les mesures que siguin necessàries per difondre aquestes normes mitjançant documents divulgatius, guies orientatives i explicatives, sessions de formació i d'informació i campanyes específiques. La publicació del Reglament haurà de figurar en un lloc destacat en el Portal de Transparència i en la resta de webs de la UB i de cadascuna de les facultats, i especialment a les webs de l'Escola de Doctorat, el Consell de l'Alumnat i l'OSMA .
3. Es procurarà específicament que aquestes normes siguin conegudes per l'alumnat per tal que puguin vetllar per la qualitat de la docència rebuda. En particular, es difondrà l'existència d'aquestes normes en aquells documents que estableixin les pautes de relació entre docents i discent.
4. Tota acció de difusió ha de garantir que es realitza amb perspectiva de gènere i LGBT, així com en absència de biaixos sexistes, racistes, LGBT-fòbics, entre d'altres.

### **TÍTOL IV. Comissió de Convivència**

#### **Article 42. Composició**

La Comissió de Convivència de la UB forma part del Comitè d'Ètica i està integrada per dos representants de l'alumnat, dos representants del personal d'administració i serveis (PAS), i dos representats del personal docent i investigador (PDI).

#### **Article 43. Membres**

1. La Comissió de Convivència la componen les persones següents d'entre els membres del Comitè d'Ètica:
  - Del col·lectiu de l'alumnat:
    - Una persona en representació dels estudiants escollits del Consell de l'Alumnat.
    - La persona que representa els estudiants escollida pel Consell de Representació dels Doctorands.
  - Del col·lectiu del PAS:
    - La persona escollida com a representant del PAS provinent de serveis no adscrits a facultats.
    - La persona escollida com a representant del PAS provinent del sindicat de major representació.
  - Del col·lectiu del PDI:
    - El secretari o secretària general, si és PDI; si no ho és, el PDI que el rector o rectora determini.
    - La persona escollida com a representant del PDI provinent del sindicat de major representació.
2. La Comissió està presidida pel secretari o secretària general o pel PDI que el substitueix si el primer és PAS, segons el cas.
3. La Comissió disposa del suport administratiu de la Secretaria General que sigui necessari i, específicament,





l'assisteix un lletrat o lletrada dels Serveis Jurídics, que hi actua com a secretari o secretària, amb veu però sense vot.

4. Les decisions es prenen per majoria simple. En cas d'empat, el vot del president o presidenta el dirimeix. Perquè els acords adoptats siguin vàlids, és necessari que assisteixin a la sessió la meitat més un dels membres.
5. Al president o presidenta, li correspon vetllar per la conformació de la Comissió, convocar-ne les sessions, instruir els procediments que correspongui i donar-ne trasllat a l'òrgan competent, quan escaigui.
6. El mandat dels membres està vinculat a la pertinença al Comitè d'Ètica.

#### **Article 44. Funcions**

La Comissió de Convivència té les funcions següents:

1. Actuar com a òrgan competent per prendre acords en relació amb qüestions que afecten aquestes normes de convivència i ordenar els processos de mediació, quan escaigui.
2. Valorar els supòsits d'incompliment de les normes de convivència i, en el cas que en puguin derivar procediments de mediació, donar-ne trasllat a l'òrgan competent.
3. Tramitar els procediments de mediació, considerant les circumstàncies i característiques del conflicte i d'acord amb les previsions d'aquesta norma i del Reglament del Servei de Mediació.
4. Vetllar pel compliment de l'acord subscrit entre les parts en els procediments de mediació.
5. En els procediments disciplinaris relatius a l'alumnat, resoldre si és pertinent o no el procediment de mediació quan el proposi la persona que instrueix el procediment.
6. En els casos que no s'acordi el procediment de mediació, ni s'observi entitat per iniciar el procediment disciplinari, elevar el conflicte al Comitè d'Ètica perquè el resolgui.
7. En el cas que s'hagi tramitat un procediment de mediació, comunicar, custodiar i registrar els acords de mediació, així com informar el Comitè d'Ètica dels casos de mediació tramitats i finalitzats.

#### **Article 45. Deures i incompatibilitats dels membres**

1. Les persones que integren la Comissió de Convivència ho fan a títol individual i no representen els seus col·lectius d'origen ni l'òrgan que les han nomenades.
2. Els membres de la Comissió actuen de manera independent i imparcial i tenen un deure de confidencialitat especialment reforçat respecte dels casos que coneixen.
3. S'han d'abstenir d'intervenir si es dona alguna de les causes generals d'abstenció del procediment administratiu, d'acord amb el que estableix la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

#### **Article 46. Canal de comunicació per incompliments en matèria de convivència**

1. Les comunicacions o denúncies per presumptes incompliments en matèria de convivència s'han de vehicular preferentment mitjançant la Bústia ètica, d'integritat i Convivència de la UB.
2. Les comunicacions o denúncies també es poden vehicular directament mitjançant les unitats corresponents, per mitjà dels canals que prevegin els seus protocols. En el cas que la unitat que rep la comunicació es consideri incompetent, l'ha de trametre a la Bústia ètica perquè la tramiti correctament.
3. La gestió i el funcionament de la Bústia ètica es regeixen pel que estableixen els Mecanismes de garantia i compliment de la integritat institucional de la UB.



#### **Article 47. Sindicatura de Greuges de la Universitat de Barcelona**

1. Les funcions que porta a terme la Sindicatura de Greuges són compatibles amb els mesures regulades en aquest Reglament i es regeixen per la normativa que hi és aplicable.
2. En matèria de convivència, la Sindicatura manté les funcions d'activitat informativa permanent sobre el funcionament de la Universitat. Específicament, si coneix de fets susceptibles de ser tramitats mitjançant un procediment disciplinari, els ha de derivar als òrgans corresponents.
3. Les activitats inspirades en la mediació que pugui dur a terme la Sindicatura, en exercici de les seves funcions i sobre matèries de convivència, s'han de posar en coneixement de la Comissió de Convivència, per garantir una acció coordinada.
4. Igualment, la Comissió de Convivència pot donar trasllat a la Sindicatura si els fets tractats no generen mediació ni s'observa incompliment ètic o d'aquestes normes de convivència.

#### **Disposició addicional**

Les normes de convivència s'han d'interpretar de manera preferent a qualsevol altra previsió normativa que hi pugui ser contrària.

#### **Disposició transitòria primera**

Les unitats i els serveis implicats en el Títol III disposen de sis mesos des del moment que s'aprova aquest Reglament per desplegar i aprovar els protocols d'actuació respectius, si no en disposen, d'acord amb els principis que aquest Reglament estableix.

En el termini de tres mesos des de l'aprovació del present Reglament el Consell de Govern haurà de proposar i aprovar les adaptacions necessàries de la normativa *Mecanismes de garantia i compliment de la integritat institucional de la Universitat de Barcelona* a les disposicions d'aquestes normes de convivència.

#### **Disposició transitòria segona**

A mesura que es vagin signant nous contractes i concessions, o renovant els vigents, s'hauran d'anar incorporant les clàusules corresponents per tal de fer aplicable aquest Reglament als tercers prestataris de serveis, tal i com s'estableix en l'article 2.3

#### **Disposició final**

Aquest Reglament entra en vigor l'endemà d'haver estat aprovat pel Consell de Govern. S'ha de publicar en el Portal de Transparència de la Universitat de Barcelona.