

## **PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT A L'ENTORN LABORAL DEL CSUC**

---

(Aprovat per la Comissió d'Igualtat del CSUC a 17 de novembre de 2023)

### **EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

El Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (en endavant, “**CSUC**”) assumeix una política de tolerància zero envers qualsevol tipus de violència física, psicològica, digital i d'agressió sexual, així com qualsevol conducta d'assetjament, ja sigui sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o expressió de gènere, o bé d'assetjament psicològic. Amb l'adopció d'aquest Protocol, el CSUC es compromet a prevenir i actuar davant la violència i l'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions i a mantenir un espai segur i respectuós per a totes les persones que treballen a l'entorn del CSUC.

El Protocol dona compliment als articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Aquesta voluntat del CSUC es concreta en el present Protocol, que gira al voltant dels principis rectors següents:

#### **I**

Definir l'àmbit material, personal, espacial i temporal d'aplicació del Protocol per tenir detectat quan procedeix l'activació d'aquest, així com establir el procediment d'actuació que permeti la denúncia i recepció, la investigació, el seguiment i la resolució dels casos de violència i assetjament que es puguin produir en l'àmbit laboral del CSUC, garantint el secret de les investigacions i la confidencialitat de les persones directa o indirectament implicades.

#### **II**

Establir el canal de denúncia intern del CSUC definit al *Reglament del Canal de Denúncia Intern del CSUC* com a mecanisme preferent i prioritari per denunciar qualsevol conducta de violència i assetjament de les recollides al Protocol que s'hagi pogut cometre en el si del CSUC, així com a sistema més eficaç per la recepció de denúncies i per garantir la confidencialitat del procés.

#### **Original signat per:**

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Aquest protocol regirà el procediment d'actuació que permeti la denúncia i recepció, la investigació, el seguiment i la resolució dels casos de violència i assetjament i, amb caràcter supletori, el dispostat al *Reglament del Canal de Denúncia Intern del CSUC* sempre que no hi hagi contradicció amb les especificitats del Protocol i la normativa de referència.

### III

Definir les funcions i responsabilitats dels diferents òrgans del CSUC que intervenen en les diverses fases del Protocol.

Establir la Comissió d'Igualtat com l'òrgan competent per garantir l'acompanyament i l'assessorament de la presumpta víctima al llarg de tot el procediment, així com de vetllar per un entorn laboral de prevenció de violència i assetjament en el si del CSUC, en el qual siguin respectades la integritat i dignitat de totes les persones treballadores.

Establir el responsable del canal de denúncia intern com a figura encarregada de la recepció de la denúncia a través dels mitjans electrònics específicament previstos i en el format estandarditzat del Protocol i traslladar-la a la Direcció General..

Establir la Direcció General del CSUC com a figura encarregada de donar trasllat a la Comissió Instructora, l'adopció de mesures cautelars que consideri oportunes, donar trasllat al Ministeri Fiscal dels fets o actuacions constitutius de delictes penals i dictar resolució del procediment.

Establir la Comissió Instructora de les denúncies sobre violència i assetjament com l'òrgan competent per dur a terme la fase d'investigació i verificació dels fets denunciats, així com l'elaboració dels corresponents informes de conclusions de la fase instructora.

## **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions de violència i assetjament a l'entorn laboral del CSUC**

### **TÍTOL I**

#### **Disposicions Generals**

##### **Article 1. Finalitats**

El Protocol té per objecte definir el marc de prevenció, detecció, identificació i actuació davant qualsevol conducta de violència i l'assetjament a l'entorn laboral del CSUC, així com establir el procediment d'actuació per donar resposta a les denúncies presentades amb motiu de qualsevol manifestació de violència o assetjament que afecti a les persones de l'àmbit personal d'aplicació del protocol.

##### **Original signat per:**

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

2 / 25

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Son finalitats del Protocol:

- a) Prevenir l'aparició de violència i assetjament al entorn laboral del CSUC.
- b) Definir el procediment de recepció, investigació, seguiment i resolució dels casos de violència i assetjament que es denunciïn a través dels mecanismes específics.
- c) Establir el canal de denúncia intern regulat al *Reglament del Canal de Denúncia Intern del CSUC* com a mecanisme per la presentació i recepció de denúncies, i el Reglament com a normativa supletòria d'aquest Protocol;
- d) Definir les funcions i responsabilitats dels diferents òrgans del CSUC que intervenen en les diferents fases del Protocol;
- e) Garantir l'acompanyament i l'assessorament de la presumpta víctima al llarg de tot el procediment i vetllar per un entorn laboral en el qual les persones treballadores es respectin entre elles i siguin respectades, així com la seva integritat i dignitat.

En tot el referent a la prevenció es canalitza a través de l'establert al pla d'igualtat del CSUC i es vehicula a través de la Comissió d'igualtat.

## Article 2. Àmbit material d'aplicació

1. Les disposicions del present Protocol s'apliquen únicament a la "denúncia" sobre qualsevol conducta de violència o assetjament que tingui lloc en un "entorn laboral" en el si del CSUC (dins o fora de les seves instal·lacions).

2. A l'efecte del Protocol, s'entén per "denúncia" la comunicació a través del canal de denúncia intern de qualsevol de les conductes o situacions següents:

- a) La violència física, psicològica, digital, i l'agressió sexual;
- b) L'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o expressió de gènere, l'assetjament psicològic; i qualsevol conducta discriminatòria que suposi un tracte desfavorable, d'inferioritat o exclouent cap a una persona o col·lectiu per raó d'edat, sexe, raça, ètnia, cultura, ideologia, religió o qualsevol altra condició o circumstància de tipus personal o social.

Atenent a l'ús comú dels mitjans digitals en el context actual i, especialment, a l'entorn laboral del CSUC, el Protocol també és d'aplicació en els casos de ciberassetjament, això és, quan les conductes descrites es produeixen a través de mecanismes digitals.

3. Quant als requisits materials de la informació, la informació comunicada a la denúncia ha de ser veraç, és a dir, ha d'incloure uns motius que justifiquin mínimament:

- a) La certesa dels fets comunicats, encara que plantegin només dubtes o sospites raonables i no proves concloents, i
- b) Que aquests fets entren dins dels àmbits d'aplicació material, personal, espacial i temporal del Protocol.

### Original signat per:

Núria Elisabet Sánchez Salas  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Beatriz Alvarez Cherta  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Ricard de la Vega Sivera  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

Borja Guaita Pérez  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

### Article 3. Àmbit personal d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'apliquen únicament a les persones recollides a l'àmbit personal d'aplicació del *Reglament del Canal de Denúncia Intern del CSUC*, amb l'especificitat de que la denúncia podrà provenir de:

- a) La persona o persones afectades.
- b) La persona responsable o a càrrec de la persona afectada,
- c) Els òrgans de representació col·lectiva, quan hagi conegut o rebut una queixa.
- d) Altres terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte de la conducta.

### Article 4. Àmbit espacial d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'apliquen únicament a les conductes produïdes a l'entorn laboral en el si del CSUC (dins o fora de les seves instal·lacions).

A l'efecte del Protocol, s'entén per "entorn laboral" les activitats professionals actuals o passades, de qualsevol naturalesa (laboral o de qualsevol altra mena) i prestades per persones físiques en el marc del CSUC, al marge del lloc on s'hagin esdevingut els fets denunciats.

### Article 5. Àmbit temporal d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'apliquen a les conductes recollides que s'estiguin produint en el present o s'hagin comès en el passat, sense limitació temporal i amb independència de l'entrada en vigor del protocol.

Si bé és important denunciar tan aviat com sigui possible la comissió dels fets ocorreguts, en cap cas s'estableix un termini per fer-ho atès l'àmbit material del Protocol. En aquest sentit, l'activació del protocol i el procediment d'actuació no estan limitats temporalment, sense perjudici de que aquest finalitzi amb l'obertura d'un expedient sancionador; en tal cas, s'atindrà a les disposicions corresponents a aquest procediment i a les prescripcions i caducitats respectives dels fets denunciats.

## TÍTOL II

### Procediment d'actuació

#### Article 6. Ús preferent del canal de denúncia intern

1. El CSUC promou l'ús preferent, adequat i racional del seu canal de denúncia intern de manera que sigui utilitzat en els casos estrictament definits per l'àmbit material, personal, espacial i temporal del Protocol.

#### Original signat per:

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

4 / 25

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

2. La preferència del canal, no limita en cap cas, el dret a la presentació de denúncia davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social o a través de la via judicial, atenent a la gravetat i la naturalesa dels fets o quan aquest canal intern resulti inadequat per no oferir garanties suficients.

L'inici d'un procediment per via judicial suposarà la suspensió del procediment pel canal intern de denúncia, sense perjudici de l'adopció i manteniment de mesures cautelars per protegir la presumpta víctima.

## Article 7. Principis i disposicions generals

1. El procediment d'actuació regulat al present Protocol es fonamenta en els principis regulats al *Reglament del Canal de Denúncia Intern del CSUC* amb les especificitats concretes de l'àmbit material del Protocol. En tot cas, les actuacions, diligències i mesures corresponents hauran de dur-se a terme amb la sensibilitat i respecte deguts, protegint els drets, la intimitat i la dignitat de cadascuna de les persones afectades, i atenent a les següents consideracions:

- a) Si bé cal garantir el secret de les investigacions i la confidencialitat de la identitat de la persona denunciant i de les persones identificades, directament o indirecta, pels fets denunciats, aquest procediment no contempla la possibilitat de la presentació anònima de denúncies.
- b) El procediment d'actuació s'estructura en quatre fases: presentació i recepció de la denúncia; admissió a tràmit; instrucció de la investigació; i finalització.
- c) El procediment d'actuació està sotmès al principi de celeritat, de manera que tots els membres i òrgans del CSUC que intervenen en el present Protocol han d'actuar amb la major rapidesa possible. Si bé s'estableixen uns terminis màxims per a cada etapa del procediment aquests s'haurien de portar a terme en la mesura del possible en el menor temps possible prioritant aquest procediment i la dedicació de les persones involucrades en la seva execució. En qualsevol cas, s'estableix, independentment dels terminis màxims per cada etapa del procés, un termini màxim per finalitzar el procés.

2. Les persones afectades per la denúncia tenen la consideració de persones interessades, segons la legislació en matèria de procediment administratiu, i gaudeixen de tots els drets que són inherents a aquesta condició.

Quan la persona denunciant tingui la consideració de presumpta víctima tindrà dret, a:

- a) Presentar una denúncia a través del canal intern del CSUC;
- b) Poder estar acompanyada per una persona de confiança, un o una familiar, un o una representant dels treballadors i assessorada per un assessor o una assessora jurídica al llarg de tot el procés;
- c) Ser tractada amb especial consideració respecte als fets denunciats;
- d) Rebre notificació de les mesures cautelars instruïdes;

Original signat per:

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

- e) Rebre informació sobre el nomenament de la comissió instructora;
- f) Rebre informació de l'evolució de la denúncia;
- g) Rebre còpia de la documentació de l'expedient. Es podrà donar accés parcial o anonimitzat a la documentació de l'expedient- de forma motivada per garantir els drets de les persones i del desenvolupament del procediment;
- h) Formular les al·legacions que consideri convenients;
- i) Rebre comunicació de la resolució del procediment

La persona denunciant té la consideració de persona interessada només si la informació comunicada afecta també els seus drets o interessos legítims, o bé si és determinada com a representant a la denúncia. En qualsevol altre cas, té la condició de col·laboradora amb el CSUC i, d'acord amb aquesta condició, gaudeix dels següents drets:

- a) Rebre comunicació de les accions previstes o adoptades per investigar la denúncia i els motius d'haver-les triat.
- b) Rebre comunicació dels avenços i resultat de la investigació, així com dels motius pels quals no s'ha resolt en el termini màxim previst en el present Reglament, si així ho ha consentit de forma expressa la persona afectada pels fets denunciats.
- c) Proporcionar informació addicional.
- d) Ser informada dels procediments o canals alternatius quan la denúncia afecti exclusivament a drets o interessos legítims de la persona denunciant.

D'altra banda, la persona denunciada tindrà dret a:

- a) Estar informada de la denúncia interna;
- b) Rebre una còpia de la denúncia interna;
- c) Veure respectada la presumpció d'innocència;
- d) Poder estar acompanyada per una persona de confiança, un o una familiar, un o una representant dels treballadors i assessorada per un assessor o una assessora jurídica al llarg de tot el procés;
- e) Rebre notificació de les mesures cautelars instruïdes;
- j) Rebre informació sobre el nomenament de la comissió instructora;
- k) Rebre informació de l'evolució de la denúncia;
- l) Rebre còpia de la documentació de l'expedient. Es podrà donar accés parcial o anonimitzat a la documentació de l'expedient- de forma motivada per garantir els drets de les persones i del desenvolupament del procediment;
- m) Formular totes les al·legacions que consideri convenients;
- n) Rebre comunicació de la resolució del procediment.

3. El CSUC te la responsabilitat de donar suport i assistència específica a les persones que pateixin les situacions i conductes recollides al present Protocol, així com l'obligació d'assegurar un entorn segur que respecti la dignitat i la integritat del personal del CSUC.

Per això, tots els membres i òrgans del CSUC que intervenen en el present Protocol son responsables de garantir-ne el compliment del mateix i, en concret, tenen l'obligació de:

- Tractar tothom amb respecte i educació.
- Observar els indicis d'assetjament.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- Acomplir les mesures preventives i/o cautelars que s'escaiguin quan l'òrgan competent per adoptar-les així ho estableixi.

Tanmateix, per intervenir en aquestes actuacions s'aplicaran els criteris generals d'abstenció i recusació que estableix la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, tant a escala individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

4. Totes les dades que pugin identificar persones físiques concretes, incloses en aquests expedients, s'han de conservar el termini de temps estrictament necessari i proporcional per complir amb les previsions de la normativa en matèria de protecció de dades.

Aquest termini pot ser diferent en cada procediment, en funció de les característiques dels fets denunciats, atenent a la normativa aplicable de protecció de dades i d'arxiu i gestió documental. En qualsevol cas, es preveu un termini mínim de conservació de tres mesos i un termini màxim en funció de la previsió legal existent.

## **Article 8. Presentació i recepció de la denúncia**

1. La denúncia s'ha de presentar degudament complimentada i signada per la persona denunciant. Per aquest procediment, atès el caràcter i àmbit d'aplicació del present Protocol, no es contempla la denúncia anònima.

La presentació de denúncia per part d'una persona no afectada ha d'incloure el consentiment exprés i informat de la presumpta víctima indicada a la denúncia i/o la determinació d'aquesta com a representant. En el cas d'una denúncia col·lectiva, es requerirà que aquesta estigui firmada pel representant escollit pel col·lectiu.

Si no existeix denúncia, no es podrà iniciar el procediment, sense perjudici de les actuacions i mesures d'acompanyament, d'assessorament o d'altre tipus que pugui rebre per part del CSUC la persona afectada.

2. Des del moment de la recepció de la denúncia, es procedirà a mantenir la confidencialitat de la mateixa així com de la identitat de la persona denunciant i de les persones identificades, directament o indirecta, pels fets denunciats.

3. La denúncia ha de presentar-se mitjançant el format estandarditzat del Protocol, a través dels mitjans electrònics específicament previstos per aquesta finalitat.

### **Original signat per:**

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

## Article 9. Admissió a tràmit

1. Un cop rebuda la denúncia, el responsable del canal de denúncia intern n'informarà automàticament a la Direcció General del CSUC perquè aquesta en doni trasllat a la Comissió Instructora i determini, si escau, l'aplicació de mesures cautelars atenent al cas concret.

2. La Comissió Instructora es reunirà en el termini màxim de tres dies naturals des de la recepció de la denúncia per iniciar la instrucció del procediment i, després d'una anàlisi preliminar de la informació rebuda, decidir admetre o no a tràmit la denúncia en funció de l'existència o inexistència d'indicis en un termini no superior a cinc dies naturals. Concretament, es procedirà de la següent manera:

- a) Inadmetre a tràmit la denúncia quan:
  - i. Els fets comunicats estiguin mancats de qualsevol mena de veracitat o fonament o constitueixin simples rumors;
  - ii. No existeixin indicis mínims d'una conducta violenta o d'assetjament;
  - iii. No es compleixin els requisits quant a l'àmbit d'aplicació material, personal, espacial i temporal del Protocol.
- b) Admetre a tràmit la denúncia en qualsevol altre supòsit diferent de la lletra anterior i sempre que existeixin indicis mínims d'una conducta violenta o d'assetjament d'acord amb l'àmbit d'aplicació del Protocol. Així mateix, podrà proposar a la Direcció General del CSUC l'aplicació de mesures cautelars.

En cas que es rebí una denúncia per un tercer que no sigui la persona afectada, la Comissió Instructora, abans d'iniciar qualsevol acció, es posarà en contacte amb la presumpta víctima per informar-la de la denúncia i de la sol·licitud d'intervenció rebuda, així com del protocol que es posarà en marxa. Si la persona afectada no dona el consentiment i la Comissió Instructora aprecia indicis evidents d'assetjament i/o violència, ho ha de comunicar la Direcció General del CSUC per tal de que emprengui les accions que consideri oportunes. En aquest cas, la voluntat de la presumpta víctima serà preceptiva però no vinculant.

Quan, després d'aquest anàlisi preliminar, s'apreciïn fets o actuacions que puguin ser constitutius de delictes penals, la Comissió Instructora posarà la denúncia en coneixement de la Direcció General del CSUC de forma immediata per a què aquesta en doni trasllat al Ministeri Fiscal si ho considera pertinent.

3. L'admissió a tràmit de la denúncia serà notificada a la persona denunciant i també a totes les persones afectades en la denúncia, en el termini dels tres dies naturals següents.

4. Les disposicions generals relatives a la fase d'admissió a tràmit es regiran pel dispost al *Reglament del Canal de Denúncia Intern del CSUC* sempre que no hi hagi contradicció amb les especificitats del Protocol i la normativa de referència.

### Original signat per:

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

8 / 25

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 13:02:15+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00



## Article 10. Instrucció de la investigació

1. La Comissió Instructora durà a terme totes les actuacions necessàries a partir de la recepció de la denúncia per investigar els fets denunciats i practicar, en un termini de set dies naturals, les proves documentals i testificals necessàries, a més d'entrevistar-se amb les persones afectades, garantint en tot moment la confidencialitat, el secret de les investigacions i la protecció de dades personals.

2. La Comissió Instructora citarà la presumpta víctima i la persona denunciada, per separat, per informar-les de l'activació del Protocol. La citació de la persona denunciada s'acompanyarà d'una còpia de la denúncia anonimitzada. En cas que ho requereixi el procediment d'investigació, es donarà accés parcial a la denúncia de forma motivada. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, pot demanar a les parts que declarin sobre els fets denunciats. En aquesta citació, tant la presumpta víctima com la persona denunciada han de ser informades, prèviament a la declaració, de tots els seus drets, així com també de la possibilitat de comparèixer acompanyades i/o assistides per un advocat.

Aquesta compareixença i totes les comunicacions, han de tenir lloc en el format més idoni, presencial o telemàtic, per garantir la confidencialitat i l'adequada resolució de la investigació, i es recomana que l'espai del CSUC triat per rebre les persones afectades per la denúncia sigui discret i permeti la màxima privacitat i anonimat de la presumpta víctima.

3. La Comissió Instructora pot entrevistar-se amb totes aquelles persones que, segons el seu criteri, puguin aportar informació rellevant al cas. Els membres de les diferents unitats del CSUC tenen el deure a col·laborar en les tasques d'investigació de les denúncies durant tot el procés, així com a actuar amb proactivitat, amb la màxima diligència i d'acord amb el seu deure de secret, en qualsevol requeriment que rebin d'informació, dades o documentació en relació amb els procediments que s'estiguin tramitant.

4. La Comissió Instructora pot sol·licitar informes o resultats d'avaluacions o enquestes a les persones responsables de la unitat o unitats competents, per raó de la matèria a què fa referència la informació denunciada. A més, pot demanar un informe addicional a les persones tècniques especialitzades en matèries d'igualtat de gènere, de no discriminació, de prevenció de riscos laborals, entre d'altres, si els fets denunciats tinguessin alguna incidència en aquests àmbits, sens perjudici de qualsevol altre que s'estimés oportú.

Juntament amb els informes sol·licitats, es pot demanar l'aportació de tota la documentació i proves que siguin rellevants, segons el parer de la Comissió Instructora o dels propis responsables de les unitats implicades, a iniciativa pròpia.

5. En aquesta fase es contempla la possibilitat de peritatge per part d'un especialista extern en l'àmbit corresponent a la situació denunciada per a què acompanyi a la Comissió Instructora en la investigació dels fets. La persona experta podrà reunir-se amb la presumpta víctima i la persona denunciada, per separat i sense la presència de la Comissió

### Original signat per:

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Instructora, així com amb totes aquelles persones que, segons el seu criteri, puguin aportar informació rellevant al cas, si ho considera oportú.

Amb la informació recollida de les entrevistes, la persona experta ha de redactar un informe que ha de lliurar a la Comissió Instructora. En cas que el peritatge determini que no hi ha indicis objectius d'una conducta violenta o d'assetjament atenent a l'àmbit d'aplicació del present Protocol, podrà actuar com a mediador o recomanar a les persones afectades el servei de mediació que el CSUC pugui oferir. Aquest fet ha de constar a l'informe de la Comissió Instructora.

El termini màxim d'aquesta fase de peritatge no hauria de ser superior a quinze dies naturals a comptar des que la Comissió Instructora fa trasllat de la documentació a l'expert.

6. Un cop incorporada tota la documentació i els informes pertinents, la Comissió Instructora donarà audiència de l'expedient anonimitzat a les parts interessades. Per garantir al màxim que l'accés a l'expedient no reveli informació que pugui identificar la persona denunciant i/o altres persones intervinents al procediment, a més de les mesures d'anonimització, cal el vistiplau del delegat de protecció de dades, que confirmi o proposi esmenar el contingut de la informació que es pretén facilitar.

Juntament amb la comunicació del tràmit d'audiència, s'ha d'atorgar un termini de set dies naturals perquè les parts formulin les al·legacions que estimin oportunes i proposin, si s'escau, els mitjans de prova que considerin pertinents.

7. Si de les actuacions d'investigació es dedueix una situació aïllada, no greu, amb possible solució, la Comissió Instructora pot proposar a les parts implicades la derivació del cas a la Comissió d'Igualtat per a que iniciï, en el termini màxim d'una setmana, una mediació entre elles que s'ha de dur a terme en un termini de quinze dies naturals. En cas que prengui aquesta decisió, ho comunicarà a la direcció general del CSUC. En el cas que les parts acordin la mediació el procediment es donarà per finalitzat, es conservaran les actuacions portades a terme i no seran requerits els actes formals de la finalització del procediment establerts en aquest protocol. En cas contrari es portarà a terme la finalització del procediment segons l'establert al present protocol. La Comissió d'Igualtat portarà a terme un seguiment de la mediació.

8. En qualsevol moment al llarg d'aquesta fase d'instrucció, si les circumstàncies del cas ho requereixen en funció de la gravetat del dany que es pugui infligir a la presumpta víctima, la Comissió Instructora pot proposar, amb caràcter cautelar i degudament motivades, les mesures que consideri oportunes a fi de garantir la protecció de la presumpta víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Les mesures cautelars proposades hauran de ser comunicades a la Direcció General del CSUC per la seva aprovació, si escau.

La Direcció General, des que tingui coneixement de la denúncia, pot adoptar de forma immediata i durant tot el procediment, les mesures cautelars que estimi oportunes quan la

urgència i necessitat del cas ho requereixi per tal de protegir la persona que presumptament està patint alguna situació de violència i/o assetjament.

Les mesures cautelars no predisposen al resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia per protegir les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets denunciats. Les mesures cautelars s'establiran en base als drets afectats i s'aplicaran sempre en funció i proporció al cas concret.

9. En qualsevol moment del procediment en què la Comissió Instructora aprecii fets o actuacions que puguin ser constitutius de delictes penals, ho ha de comunicar immediatament a la Direcció General del CSUC per a la seva oportuna comunicació al Ministeri Fiscal qui haurà de suspendre la tramitació del procediment fins que recaigui resolució judicial.

## Article 11. Finalització del procediment

1. Un cop realitzades totes les actuacions i finalitzada la investigació, la Comissió Instructora ha d'emetre un informe motivat en el termini màxim de set dies naturals que inclogui, com a mínim, la informació següent:

- a) Identificació de la presumpta víctima i de la persona presumptament assetjadora;
- b) La descripció detallada dels fets;
- c) Proves practicades i/o recavades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només constatar o no la realitat dels fets investigats;
- d) Valoració del cas, així com la concurrència de circumstàncies agreujants observades, que motivi l'existència o absència de conductes recollides a l'àmbit material del Protocol;
- e) Conclusions de la investigació i pronunciament en un dels dos sentits següents:
  - i. Constatar indicis suficients de violència i/o assetjament objecte d'aquest Protocol i proposar la incoació d'un expedient sancionador, o bé; En aquest cas es podrà proposar l'establiment o manteniment de les mesures cautelars establertes en aquest procediment a l'òrgan competent responsable de la incoació del expedient sancionador.
  - ii. No apreciar indicis suficients de violència i/o assetjament en els termes en què fa referència aquest Protocol i proposar la mediació per resoldre conflictes interpersonals, o bé l'arxivament del cas.

En cas de que de l'informe d'investigació en resulti que les dades aportades o els testimonis son falsos, o que la sol·licitud d'intervenció ha sigut malintencionada, la Comissió Instructora de l'expedient informatiu ho ha de comunicar a la Direcció General del CSUC.

2. El resultat de l'informe de conclusions elaborat per la Comissió Instructora serà elevat a la Direcció General del CSUC, que, en el termini màxim de tres dies naturals, ha de dictar

### Original signat per:

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

resolució i decidir, en funció de les conclusions de l'informe de conclusions i les evidències suficientment provades, si:

- a) Incoar una informació reservada, si no s'han pogut determinar amb exactitud els fets i/o eventuais responsables;
- b) Incoar un expedient sancionador per una situació provada de violència i/o assetjament i/o comunicar els fets al Ministeri Fiscal;
- c) Arxivar la denúncia;
- d) Altres actuacions que s'estimin oportunes.

A la resolució de la Direcció General del CSUC s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia, els fets constatats i les conclusions de la Comissió Instructora. La Direcció General del CSUC notificarà la resolució adoptada i trametrà una còpia autenticada d'aquesta a les persones interessades del procediment, així com a la representació legal de les persones treballadores, i a la Comissió Instructora.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient informatiu es comunicarà també a la Comissió d'Igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, si escau. En aquestes comunicacions, amb la finalitat de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran les mesures d'anonimització oportunes.

3. El termini màxim per finalitzar el procediment d'actuació i dictar i notificar la resolució del cas és d'un mes a comptar des de la recepció de la denúncia. Aquest termini es pot ampliar dos mesos més per decisió motivada de la Comissió Instructora quan la dificultat de la investigació ho requereixi. Amb caràcter excepcional i per decisió novament motivada, el termini es podrà estendre de forma successiva tres mesos més degut a l'especial complexitat dels fets denunciats i de la investigació exigida. La decisió d'ampliació ha de ser comunicada a la persona denunciant i a les persones afectades per la denúncia.

4. La informació generada i aportada en les actuacions d'aquest Protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

En qualsevol cas, totes les persones que participin en el procés, inclosos els testimonis, han de garantir la confidencialitat de les informacions i dades que facilitin o de les quals tinguin coneixement amb motiu d'aquesta participació. A aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat.

L'accés per terceres parts legitimades a l'expedient i/o documentació del expedient obligarà a una revisió des de la perspectiva de protecció de dades i/o drets de les persones

**Original signat per:**

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

12/2

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

identificades al procediment i l'aplicació de mesures per garantir la confidencialitat. Per defecte, es considerarà l'anonimització de les dades com la mesura preferent.

## **Article 12. Seguiment de l'evolució del cas i del benestar de la persona afectada**

Una vegada finalitzat el procediment d'actuació, la Comissió Instructora realitzarà un seguiment del cas.

## **Article 13. Seguiment, avaluació i revisió del Protocol**

1. La Comissió d'Igualtat supervisarà, analitzarà i avaluarà l'aplicació d'aquest Protocol en el seu àmbit d'actuació, i farà un seguiment estadístic de les consultes que s'hagin fet a la Comissió respecte d'aquest àmbit.

2. En aquest sentit, la Comissió d'Igualtat elaborarà, com a mínim un cop l'any, un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del Protocol.

3. Aquest Protocol serà objecte d'avaluació almenys cada tres anys, i es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

## **TÍTOL III**

### **Òrgans intervinents**

#### **OPCIÓ A. Article 14. Comissió d'Igualtat**

1. La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de promoure i garantir que la igualtat d'oportunitats laborals sigui efectiva per a tota la plantilla, amb independència de les condicions personals, i amb especial cura perquè cap persona rebi un tracte desfavorable o sigui objecte de discriminació per raó del seu sexe, edat, estat civil, raça, condició o orientació sexual, religió o estat físic o psicològic.

2. Als efectes de l'àmbit d'aplicació del present Protocol, la Comissió d'Igualtat és l'encarregada de vetllar per un entorn laboral de prevenció de violència i assetjament en el si del CSUC, en el qual siguin respectades la integritat i dignitat de totes les persones treballadores. En aquest sentit, la Comissió d'Igualtat garantirà l'acompanyament i l'assessorament de la presumpta víctima de situacions de violència i/o assetjament a l'entorn laboral del CSUC al llarg de tot el procediment. La Comissió actuarà com a medidora a petició de la Comissió Instructora quan es tracti d'un cas aïllat, no greu, amb possible solució, i en farà el respectiu seguiment.

A més, la Comissió d'Igualtat és l'encarregada de supervisar, analitzar i avaluar la correcta aplicació del present Protocol en el seu àmbit d'actuació, i de fer un seguiment estadístic de les consultes que se li hagin traslladat al respecte. En aquest sentit, la Comissió

Original signat per:

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q58562531  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del Protocol com a mínim un cop l'any.

3. La Comissió d'Igualtat designarà els membres de la Comissió Instructora per tal que sigui estable i operativa de forma permanent per aquells casos en que es produeixi una denúncia.

### **Article 15. Responsable del canal de denúncia intern**

El responsable del canal de denúncia intern és la persona responsable de la recepció de la denúncia a través dels mitjans electrònics específicament previstos i en el format estandarditzat del Protocol i del seu trasllat immediat a la Direcció General del CSUC, sense participar en el procediment posterior. La seva figura es troba regulada al *Reglament del Canal de Denúncia Intern del CSUC*.

### **Article 16. Direcció General**

La Direcció General del CSUC és l'òrgan encarregat de:

- La recepció de la denúncia per part del responsable del canal de denúncia intern i de fer-ne trasllat a la Comissió Instructora;
- L'adopció de les mesures cautelars, si escau, des que tingui coneixement de la denúncia o durant la fase d'instrucció, ja sigui d'ofici o a proposta de la Comissió Instructora;
- Donar trasllat dels fets denunciats al Ministeri Fiscal quan s'apreciïn fets o actuacions que puguin ser constitutius de delictes penals;
- Dictar i notificar la resolució del cas a partir del resultat de l'informe de conclusions elaborat per la Comissió Instructora.

### **Article 17. Comissió Instructora**

1. La Comissió Instructora s'encarrega de la instrucció de la investigació i de la verificació dels fets denunciats, així com de proposar les mesures cautelars que consideri oportunes per la protecció de la presumpta víctima i d'elaborar els corresponents informes de conclusions de la fase instructora.

2. La Comissió Instructora estarà formada per dues persones (un/a representant dels treballadors/es i un/a representant de la direcció general del CSUC). Em ambdós casos han de ser membres de la Comissió d'Igualtat.

Es nomenarà, a més a més, una persona suplent per cada membre del col·lectiu representat a la Comissió Instructora per a casos d'absència justificada de qualsevol persona membre.

#### **Original signat per:**

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF Q58562531

14/2 Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

La Comissió d'Igualtat, de forma immediata a la publicació d'aquest protocol, designarà els membres de la Comissió Instructora per tal que sigui estable i operativa de forma permanent per aquells casos en que es produeixi una denúncia

3. Les persones membres de la Comissió instructora compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe les parts implicades es pot sol·licitar, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

4. La Comissió Instructora informarà al Comitè de Seguretat i Salut Laboral i a tots aquells òrgans competents d'allò que sigui requerit per la normativa vigent.

### **Disposició final**

El Protocol és d'obligat compliment i entrarà en vigor a partir del dia següent a la seva publicació a la web del CSUC.

---

#### **Original signat per:**

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

## Annex I. Definició de conceptes

---

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no exclouen conductes o actuacions no incloses de manera específica en aquest apartat. Es descriuen també aquí altres conceptes que han de guiar les actuacions derivades de l'aplicació d'aquest Protocol. Les definicions següents son establertes per la normativa referenciada o, en el seu defecte, per la Generalitat de Catalunya i/o l'INSHT.

### **Assetjament sexual**

La situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (Directiva 2006/54/CE)

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte de la víctima i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada. El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de l'agressor.

### **Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere**

Qualsevol comportament no desitjat basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. (Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de juliol)

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

#### Original signat per:

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

16/2 Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

16/2 Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

16/2 Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

16/2 Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00



### ***Assetjament psicològic laboral***

Exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen davant d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut (NTP 489 i 854 INSHT).

### ***Comportament no desitjat per part de qui el pateix***

En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

### ***Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTI-fòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant***

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

### ***Discriminació directa***

La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones

### ***Discriminació indirecta***

La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

### ***Discriminació múltiple***

La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat.

#### **Original signat per:**

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

### ***Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat***

Consisteix en tot tracte desfavorable a les persones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

### ***Mesures cautelars***

Mesures que s'estimen adequades dirigides a la seguretat de les persones amb el fi d'evitar majors perjudicis, en qualsevol fase del protocol i fins a la resolució del mateix.

### ***Prevenció***

El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegin com a justificables ni tolerables.

### ***Reparació***

El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de l'assetjament i violència que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

### ***Transfòbia***

Por irracional a la no conformitat de gènere o a la transgressió de gènere, com ara la por o l'aversion a les dones masculines, els homes femenins, les persones transvestides (*crossdressers*), les persones trans o d'altres que no s'ajusten amb els estereotips de gènere. (Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia,).

### ***Victimització secundària o revictimització***

El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitius i

#### **Original signat per:**

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

18/2

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 13:02:15+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 13:02:15+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

### ***Violència física***

Qualsevol acció que ocasiona un dany no accidental, utilitzant la força física o alguna classe d'armament o objecte que pugui causar o no lesions, ja siguin internes, externes o ambdues.

### ***Violència masclista***

Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

### ***Violència psicològica***

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

### ***Violència sexual i agressió sexual***

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

### ***Violència de segon ordre***

Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.

#### **Original signat per:**

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

## Annex II. Marc normatiu d'aplicació

---

Aquest Protocol ha estat dissenyat per al compliment de les normatives en matèria d'igualtat i de violència de gènere, així com per donar resposta a qualsevol conducta de violència o assetjament de les recollides al Protocol que es produeixi a l'entorn laboral de CSUC. En aquest sentit, el Protocol es fonamenta en la normativa següent:

### 1. Normativa internacional

El **Conveni de l'OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball de 2019** que estableix, en l'article 2.1, el principi de protegir els treballadors i la resta de persones en el món del treball, que el personal assalariat, tal com els defineixin la legislació i la pràctica nacional corresponents, i també les persones que hi treballen, sigui quina sigui la seva situació contractual, les persones en formació, l'alumnat en pràctiques, els individus que hi exerceixen algun tipus d'autoritat, les visites (incloses les persones menors d'edat), entre d'altres.

### 2. Normativa europea

La **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell**, de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, que assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitza com a base per a una decisió que l'afecti.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, de 5 de juliol de 2006, sobre relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball, que expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

El **Codi comunitari de conducta** per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.

#### Original signat per:

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF Q58562531

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF Q58562531

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF Q58562531

20/2 Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

Protocol de violència i assetjament a l'entorn laboral del CSUC

La **Resolució de 24 de maig de 2012, del Parlament Europeu sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa**, amb l'objectiu de promoure i protegir el gaudiment dels drets humans de les persones lesbianes, gais, bisexuals i trans. Addicionalment, en el marc de l'Estratègia per la igualtat de las Persones LGBTIQ 2020-2025, es fan recomanacions per a l'eliminació de l'assetjament en l'àmbit laboral per mitjà de la negociació col·lectiva, incidint en comportaments i pràctiques inacceptables dirigits a persones per raó del seu sexe o gènere. També, mitjançant la **Resolució sobre l'assetjament moral al lloc de treball [2001/2339/(INI)]**.

### 3. Normativa estatal

La **Constitució Espanyola**, que atén, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, la llibertat, el respecte i la igualtat entre ciutadans i ciutadanes.

El **Codi penal** preveu, en l'article 184, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual, i estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, s'ha de castigar per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada, i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

La **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que en els articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 complementa i modifica algunes mesures del Codi penal en matèria de violència per tal de protegir la persona que està patint alguna situació de violència.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que defineix, en l'article 7, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. En l'article 13 dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions i incloure mecanismes a les administracions públiques per donar curs a les denúncies o reclamacions que es puguin formular. En l'article 51 exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. I per últim, en l'article 62 es preveu

#### Original signat per:

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

La **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, amb l'objectiu de garantir i protegir integralment el dret a la llibertat sexual i erradicar totes les violències sexuals, en referència a la prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral, obliga les empreses a promoure les condicions laborals que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, i també les obliga a establir protocols i procediments específics de prevenció, i canals de denúncies o reclamacions de les persones que hagin pogut ser víctimes d'aquestes conductes. En el cas de les administracions públiques i llurs organismes vinculats o dependents, hauran de promoure la informació i sensibilització i oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, a les autoritats públiques i als càrrecs públics electes. La Llei també estableix que cal integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball per tal que resultin segurs i accessibles per a tots els treballadors.

La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.

La **Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones**, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.

La **Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques** i la **Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic**.

La **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació**.

La **Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció**.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI**, que desenvolupa i garanteix els drets d'aquestes persones erradicant les situacions de discriminació per assegurar que es pugui viure amb plena llibertat. Estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, hauran de tenir en compte, en les polítiques d'ocupació, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes previstes en aquesta llei. Més concretament preveu l'impuls de l'elaboració de protocols a les administracions públiques que prevegin mesures de protecció davant de tota discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei.

**Original signat per:**

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

22 / 2

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

El **Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció**, que tracta els aspectes que fan possible la prevenció dels riscos laborals, com a activitat integrada en el conjunt d'actuacions de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics, a partir d'una planificació que inclogui la tècnica, l'organització i les condicions de treball, presidit tot això pels mateixos principis d'eficàcia, coordinació i participació que regeixen la llei que es desenvolupa.

El **Reial Decret Legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, que tipifica l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu.

El **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors**, que recull el dret de les persones treballadores a la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

El **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic**, que exposa el dret dels empleats públics a la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com els deures dels treballadors i les treballadores a tractar a tothom amb respecte, i tipifica com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

El **Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social**.

El **Reial Decret Llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

El **Reial Decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

El **Reial Decret 902/2020**, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

La **Nota Tècnica de Prevenció 489** de l'Institut Nacional de Seguretat i salut en el treball: violència en el lloc de treball; la **Nota Tècnica de Prevenció 476** de l'Institut Nacional de Seguretat i salut en el treball: assetjament psicològic en el lloc de treball; la **Nota Tècnica**

**Original signat per:**

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00

de **Prevenció 854** de l'Institut Nacional de Seguretat i salut en el treball: assetjament psicològic en el treball.

#### 4. Normativa autonòmica

L'**Estatut d'Autonomia de Catalunya** que determina que tots els treballadors tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el **Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre**, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que recull els drets del personal funcionari, expressa el dret de ser tractats amb respecte, a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i a rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

La **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradica la violència masclista**.

La **Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya**,

La **Llei 11/2014, de 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia i la transfòbia**, que defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. En l'àmbit laboral, poden ocórrer tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, i la Llei estableix que constitueixen una infracció que ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció. La Llei també estableix la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

La **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**.

La **Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, que inclou l'àmbit laboral, en què es pot produir violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol.

#### Original signat per:

Núria Elisabet Sánchez Salas

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

24 / 2

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

Ricard de la Vega Sivera

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 13:02:15+01:00

Borja Guaita Pérez

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 11/12/2023 13:02:15+01:00

Beatriz Alvarez Cherta

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF

Q58562531

Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00



El **Decret 13/2008, de 22 de gener, sobre accés, avaluació i tria de documents** que determina el període de retenció dels documents que les organitzacions públiques generen.

5. Normativa interna del CSUC

El **Conveni Col·lectiu de treball del CSUC**, d'1 de juny de 2023.

Signatura

Signatura

Signatura

Signatura

**Original signat per:**

**Núria Elisabet Sánchez Salas**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 12:57:00+01:00

**Ricard de la Vega Sivera**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 14:14:26+01:00

**Borja Guaita Pérez**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I

Signatura realitzada en data 11/12/2023 15:22:03+01:00

**Beatriz Alvarez Cherta**  
Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya - CIF  
Q5856253I  
Signatura realitzada en data 12/12/2023 13:02:15+01:00