

**Normativa de Convivència de  
Vitae Escola Universitària de l'Esport**

<b>Preàmbul.....</b>	<b>3</b>
<b>Títol Preliminar: Disposicions generals.....</b>	<b>4</b>
Article 1: Objecte.....	4
Article 2: Finalitat.....	4
Article 3: Àmbit d'aplicació.....	4
Article 4: Principis generals de convivència universitària.....	4
Article 5: Corresponsabilitat de la comunitat universitària.....	5
<b>Títol 1: Normes bàsiques per a la convivència.....</b>	<b>5</b>
Article 6: Promoció de la igualtat i inclusió.....	5
Article 7: Dret a la llibertat d'expressió i càtedra.....	5
Article 8: Dret de reunió, d'associació i manifestació.....	5
Article 9: Dret de vaga i aturades acadèmiques.....	5
Article 10: Salut i seguretat en l'entorn universitari.....	6
Article 11: Sostenibilitat i responsabilitat ambiental.....	6
Article 12: Utilització d'espais i recursos de la universitat.....	6
Article 13: Transparència en l'activitat acadèmica.....	6
Article 14: Respecte als drets humans i la dignitat de la persona.....	6
Article 15: Prevenció de la violència, discriminació i assetjament.....	6
Article 16: Protecció de dades personals i intimitat.....	6
Article 17: Respecte a la propietat intel·lectual.....	6
Article 18: Respecte al nom i els símbols.....	7
<b>Títol 2: Mesures de prevenció i reparació, enfront en àmbits específics (assetjament, discriminació, i violència).....</b>	<b>7</b>
Capítol 1: Protocols i mesures preventives.....	7
Article 19: Mesures específiques contra l'assetjament.....	7
Article 20: Mesures específiques contra la discriminació per discapacitat.....	7
Article 21: Mesures específiques contra la discriminació per racisme, xenofòbia, intolerància i altres motius.....	7
Article 22: Altres mesures preventives i de reparació.....	7
Capítol 2: Procediments de queixes i denúncies.....	8
Article 23: Principis d'actuació en el procediment.....	8
Article 24: Inici del Procediment.....	8
Article 25: Procediment.....	8
Article 26: Acompanyament psicològic i jurídic de les víctimes.....	8
<b>Títol 3: Mitjans alternatius de resolució de conflictes: Mediació.....</b>	<b>9</b>
Capítol 1: Principis generals.....	9
Article 27: Prioritat, voluntarietat i confidencialitat dels procediments de mediació.....	9
Capítol 2: Comissió de Convivència.....	9

Article 28: Composició de la Comissió de Convivència.....	9
Article 29: Funcions i responsabilitats de la Comissió.....	10
Articles 30: Organització i funcionament.....	10
Article 31. Drets, deures i incompatibilitats dels membres de la Comissió de Convivència.....	10
<b>Capítol 3. Procediment de mediació.....</b>	<b>11</b>
Article 32. Inici del procés de mediació.....	11
Article 33. El procés de mediació.....	11
Article 34. Finalització del procés de mediació.....	12
Article 35: Terminis de la mediació.....	12
<b>Títol 4: Règim disciplinari.....</b>	<b>12</b>
Article 36: Objecte.....	13
Article 37: Àmbit d'actuació.....	13
Article 38: Classificació de faltes (lleus, greus, molt greus).....	13
Article 39. Faltes lleus.....	13
Article 40. Faltes greus.....	14
Article 41. Faltes molt greus.....	14
Article 42. Sancions.....	15
Article 43. Graduació de les sancions.....	16
Article 44. Altres mesures.....	16
Article 45. Extinció de la responsabilitat.....	17
Article 46. Principis del procediment disciplinari.....	17
Article 47. Procediment disciplinari.....	18
Article 48. Mesures substitutives de la sanció.....	20
Article 49. Mesures provisionals.....	21
<b>Disposicions finals i transitòries.....</b>	<b>22</b>
Disposició addicional: Protocols complementaris.....	22
Disposicions transitòries: Procediments temporals per a la implementació de les normes.....	22
Disposició final: Entrada en vigor.....	22

## **Preàmbul**

La convivència en l'àmbit universitari és essencial per garantir el bon funcionament de la comunitat educativa i el respecte als drets i deures de totes les persones que en formen part. La present normativa s'inspira en els valors de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat, promovent una convivència pacífica i respectuosa. Aquesta normativa es basa en la Llei 3/2022, de Convivència Universitària, i s'aplica a tota la comunitat de la Vitae Escola Universitària de l'Esport, garantint un entorn de respecte mutu i de solució pacífica de conflictes.

## **Títol Preliminar: Disposicions generals**

### **Article 1: Objecte**

1. Aquesta normativa té per objecte establir les bases de la convivència en l'Escola Universitària, fomentant la utilització preferent de modalitats alternatives de resolució dels conflictes que poguessin alterar-la, o que impedeixin el desenvolupament normal de les funcions essencials de docència, investigació i transferència del coneixement.
2. Així mateix, aquesta normativa estableix el règim disciplinari de l'alumnat universitari. El règim disciplinari del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis es regirà pel que disposa la normativa específica.

### **Article 2: Finalitat**

1. Aquesta normativa té per finalitat fomentar un entorn de convivència pacífica, garantint el respecte dels drets democràtics i les llibertats públiques dins la comunitat universitària.
2. Es promou la utilització de mecanismes alternatius de resolució de conflictes com a mitjà preferent davant de situacions que puguin alterar la convivència.

### **Article 3: Àmbit d'aplicació**

Aquesta normativa s'aplica a tots els membres de la comunitat universitària, incloent-hi l'alumnat, el personal docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS), tant dins com fora de les instal·lacions universitàries quan hi ha activitats organitzades per la universitat.

#### **Article 4: Principis generals de convivència universitària**

La convivència a la Vitae Escola Universitària de l'Esport es basa en els principis de respecte mutu, igualtat d'oportunitats, inclusió, no discriminació i resolució pacífica de conflictes. L'Escola Universitària promou una cultura de pau i tolerància en totes les seves activitats acadèmiques i socials.

#### **Article 5: Corresponsabilitat de la comunitat universitària**

Tots els membres de la comunitat universitària tenen la responsabilitat de conèixer i respectar la normativa vigent, així com de contribuir a un entorn de respecte, seguretat i benestar comú.

### **Títol 1: Normes bàsiques per a la convivència**

#### **Article 6: Promoció de la igualtat i inclusió**

La Vitae Escola Universitària de l'Esport promou la igualtat d'oportunitats i la inclusió de tots els seus membres, especialment dels col·lectius vulnerables per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, ètnia, discapacitat o altres circumstàncies personals o socials. Es garantirà l'accés a l'ensenyament en igualtat de condicions i es vetllarà per la plena integració de les persones amb necessitats especials.

#### **Article 7: Dret a la llibertat d'expressió i càtedra**

Es reconeix a tota la comunitat universitària el dret a la llibertat d'expressió, així com la llibertat de càtedra i d'investigació, d'acord amb les disposicions legals i normatives vigents.

#### **Article 8: Dret de reunió, d'associació i manifestació**

Els membres de la comunitat universitària tenen el dret de reunir-se, associar-se i manifestar-se dins el marc de la legalitat, sempre que aquestes accions no alterin substancialment el desenvolupament normal de les activitats acadèmiques i de recerca.

#### **Article 9: Dret de vaga i aturades acadèmiques**

El personal docent i investigador, així com el personal d'administració i serveis, té dret a exercir la vaga d'acord amb la legislació vigent. L'alumnat té dret a aturades acadèmiques, previ avís amb un termini mínim de cinc dies, sense afectar els drets dels altres membres de la comunitat.

#### **Article 10: Salut i seguretat en l'entorn universitari**

La Vitae Escola Universitària de l'Esport vetlla per la salut i la seguretat de tota la comunitat, promovent un entorn saludable i segur, i establint mecanismes per garantir el compliment de les normes de seguretat.

#### **Article 11: Sostenibilitat i responsabilitat ambiental**

La Universitat es compromet a minimitzar l'impacte ambiental de les seves activitats, promovent el reciclatge, l'eficiència energètica i l'ús responsable dels recursos naturals.

#### **Article 12: Utilització d'espais i recursos de la universitat**

Els membres de la comunitat universitària han d'utilitzar els espais i recursos de la universitat de manera responsable, respectant les normes d'ús i contribuint a la seva conservació.

#### **Article 13: Transparència en l'activitat acadèmica**

El centre garanteix la transparència en totes les seves activitats acadèmiques, de recerca i de gestió, fomentant la participació activa de tota la comunitat universitària.

#### **Article 14: Respecte als drets humans i la dignitat de la persona**

Tota la comunitat universitària ha de respectar els drets humans i la dignitat de totes les persones, rebutjant qualsevol forma de violència, discriminació o assetjament.

#### **Article 15: Prevenció de la violència, discriminació i assetjament**

La Universitat promou mesures per prevenir qualsevol forma de violència, discriminació o assetjament, sigui per raó de gènere, orientació sexual, ètnia o qualsevol altra circumstància personal o social.

#### **Article 16: Protecció de dades personals i intimitat**

La Vitae Escola Universitària de l'Esport garanteix la protecció de les dades personals dels seus membres i respecta la seva intimitat en totes les seves activitats.

#### **Article 17: Respecte a la propietat intel·lectual**

Els membres de la comunitat universitària han de respectar els drets de propietat intel·lectual en l'ús de materials acadèmics i de recerca.

### **Article 18: Respecte al nom i els símbols**

Els membres de la comunitat universitària han de respectar el nom i els símbols d'acord amb els protocols establerts.

## **Títol 2: Mesures de prevenció i reparació, enfront en àmbits específics (assetjament, discriminació, i violència)**

### **Capítol 1: Protocols i mesures preventives**

#### **Article 19: Mesures específiques contra l'assetjament**

El centre disposa de protocols per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament, incloent-hi l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

#### **Article 20: Mesures específiques contra la discriminació per discapacitat**

Es garanteixen mesures per evitar qualsevol forma de discriminació per raó de discapacitat i s'estableixen accions per assegurar la plena inclusió de les persones amb discapacitats, tant en l'àmbit acadèmic com en el laboral.

#### **Article 21. Mesures específiques contra la discriminació per racisme, xenofòbia, intolerància i altres motius**

En les situacions de discriminació per motius com ara l'origen nacional, l'ètnia, l'edat, l'estat de salut, la classe social, les creences religioses o ideològiques, la llengua, el racisme, la xenofòbia, o qualsevol altra condició personal o social, així com qualsevol mostra d'intolerància dins l'entorn universitari, serà d'aplicació el protocol aprovat per la Direcció del Centre.

#### **Article 22: Altres mesures preventives i de reparació**

El centre estableix mesures preventives generals per evitar situacions de violència, discriminació o assetjament. També es preveuen mecanismes de reparació adequats per a les persones afectades.

## **Capítol 2: Procediments de queixes i denúncies**

### **Article 23: Principis d'actuació en el procediment**

Els procediments per a la interposició de queixes o denúncies es regiran pels principis d'imparcialitat, confidencialitat, celeritat i respecte als drets de totes les parts implicades.

### **Article 24: Inici del Procediment**

Qualsevol membre de la comunitat universitària podrà presentar una queixa o denúncia per situacions de violència, discriminació o assetjament, a través de l'adreça electrònica [secretaria.balmes@escolavitae.com](mailto:secretaria.balmes@escolavitae.com) o per qualsevol altre mitjà admès en dret.

### **Article 25: Procediment**

Des de la Secretaria General es traslladen les queixes i denúncies a la Direcció del Centre.

Un cop rebut, la Direcció del centre discriminarà:

- a) Si els fets denunciats es corresponen amb conductes o comportaments considerats com a faltes en el règim disciplinari del personal al servei de la universitat (tant PAS com PDI), s'ha d'aplicar la normativa disciplinària corresponent. En aquest cas comunicarà els fets al Departament de Gestió de Persones, via correu electrònic.
- b) En cas que els fets denunciats que han motivat l'obertura d'un expedient disciplinari es considerin susceptibles de constituir un delicte, se suspendrà el procediment disciplinari i es comunicaran els fets a l'autoritat judicial o al Ministeri Fiscal.
- c) La resta de denúncies seguiran l'establert en aquesta normativa.

### **Article 26: Acompanyament psicològic i jurídic de les víctimes**

La Vitae Escola Universitària de l'Esport garantirà l'acompanyament psicològic i jurídic de les víctimes de violència, assetjament o discriminació. Aquest suport serà proporcionat des del moment en què es presenti la denúncia fins a la resolució definitiva del cas.



## **Títol 3: Mitjans alternatius de resolució de conflictes: Mediació**

### **Capítol 1: Principis generals**

#### **Article 27: Prioritat, voluntarietat i confidencialitat dels procediments de mediació**

- a) Els conflictes sorgits en l'àmbit universitari es gestionaran preferentment mitjançant mecanismes alternatius de resolució, com la mediació, amb l'objectiu de fomentar solucions consensuades i evitar procediments sancionadors formals quan sigui possible.
- b) Els procediments de mediació per a la resolució de conflictes dins de la comunitat universitària seran voluntaris i hauran de respectar els principis de confidencialitat, imparcialitat i bona fe, buscant sempre una solució acordada entre les parts implicades.
- c) Els conflictes que puguin resoldre's, segons aquesta normativa, mitjançant mecanismes alternatius seran tractats per la Comissió de Convivència a instància de la Direcció del Centre.

### **Capítol 2: Comissió de Convivència**

#### **Article 28: Composició de la Comissió de Convivència**

Estarà formada per representants de l'alumnat, del PDI, del PAS, i altres membres designats per l'Escola Universitària amb criteris de paritat.

- La Direcció del centre
- Una persona escollida representant del PDI
- Una persona escollida representant del PAS
- Una persona escollida pels delegats de classe

#### **Article 29: Funcions i responsabilitats de la Comissió**

La Comissió de Convivència tindrà com a funcions següents:

- a) La Comissió és l'òrgan encarregat de rebre i gestionar les propostes de millora en matèria de convivència i de promoure l'ús de la mediació com a via de resolució de conflictes.
- b) En cas de rebre denúncies o queixes, per part de la Direcció, la Comissió avaluarà si es escau iniciar un procés de mediació i tramitarà els casos tenint en compte les característiques del conflicte.

- c) Proposar l'òrgan o persona responsable de la mediació a les parts implicades en un conflicte de convivència, sempre que totes les parts implicades hi donin el seu consentiment explícit.
- d) Supervisar el desenvolupament del procediment de mediació com una alternativa al sistema sancionador aplicable als estudiants.
- e) La Comissió també vetllarà pel compliment dels acords derivats dels processos de mediació, així com per informar els òrgans pertinents sobre els casos que no puguin resoldre's mitjançant aquests mecanismes.
- f) Assumir altres funcions que li siguin delegades, assignades o encarregades pels òrgans de govern de l'Escola Universitària.

### **Articles 30: Organització i funcionament**

Els components de la Comissió designen, entre ells, les persones que assumiran les funcions de presidència i secretaria, assegurant que aquestes provenguin de col·lectius diferents.

### **Article 31. Drets, deures i incompatibilitats dels membres de la Comissió de Convivència**

1. Les persones que formen part de la Comissió de Convivència ho fan a títol individual i no com a representants dels seus col·lectius d'origen, ni l'òrgan que les ha designades. Les seves actuacions no estan sotmeses a cap mandat imperatiu per part d'instàncies universitàries, regint-se pels principis d'independència i autonomia.
2. Els membres de la Comissió han d'actuar de manera imparcial i independent, i mantenir en tot moment el deure de confidencialitat respecte als casos que gestionen. Aquest deure de discreció persisteix fins i tot després de la finalització del seu mandat, sense importar la seva situació estatutària o laboral.
3. En cas que es trobin en una situació que pugui comprometre la seva objectivitat, han d'abstenir-se d'intervenir en el procediment. Les qüestions d'abstenció o recusació seran resoltes per la Direcció del Centre, i si escau, es designarà un suplent per substituir el membre afectat.
4. Les persones titulars dels òrgans o membres dels serveis que participin o tinguin accés als assumptes tractats per la Comissió estan també subjectes a l'obligació de confidencialitat.

---

### **Capítol 3. Procediment de mediació**

#### **Article 32. Inici del procés de mediació**

1. Un cop rebut l'expedient d'acord amb el que disposa l'article 47.c), la Comissió de Convivència decidirà si es considera competent, i si escau la tramitació davant d'aquesta per mitjà del procediment de mediació, o si s'ha d'inhibir retornant l'expedient a l'instructor o instructora del procediment disciplinari perquè continuï amb la tramitació.
2. En cas de considerar-se competent i s'escau la seva tramitació, la Comissió de Convivència, proposarà la resolució del conflicte a través de la mediació.
3. En aplicació del principi de voluntarietat limitada, la Comissió de Convivència ha d'oferir a les parts la possibilitat d'assistir a una reunió informativa sobre els mecanismes de mediació, abans de decidir si volen seguir aquest procediment.
4. La mediació s'iniciarà sempre que totes les parts implicades hi donin el seu consentiment per escrit. La Comissió de Convivència proposarà una persona mediatadora, que haurà de ser acceptada per les parts.
5. Si alguna de les parts no accepta el procés de mediació, o si els fets denunciats són d'una gravetat que requereix altres vies de resolució, la Comissió retornarà el cas a la Direcció del centre perquè prengui una decisió final.

#### **Article 33. El procés de mediació**

1. La persona mediatadora convoca les parts a una primera reunió, en la qual es redacta i signa un document que recull la data, el compromís de les parts a participar, l'acceptació del deure de confidencialitat, la definició de l'objectiu i l'abast de la mediació, així com la planificació de les sessions previstes, per intentar arribar a un acord amistós.
2. L'inici del procediment de mediació suposarà la suspensió del còmput dels terminis de caducitat i prescripció del procediment disciplinari. Aquesta suspensió es mantindrà mentre duri el procediment de mediació.

#### **Article 34. Finalització del procés de mediació**

1. A la reunió final de mediació, es redacta i signa un nou document que reflecteix de manera clara i precisa els acords assolits o, si escau, els motius pels quals la mediació ha finalitzat sense acord.
2. La persona medidora envia a la Comissió de Convivència una còpia oficial de l'acta final de mediació, juntament amb un breu informe de les actuacions realitzades, perquè en faci la custòdia i el seguiment corresponent.
3. Si el procediment de mediació conclogués sense acord o no resolgués la totalitat de les qüestions plantejades, la Comissió tornarà l'expedient a l'instructor o instructora del procediment disciplinari perquè continuï amb la tramitació pel seu objecte total o parcial.

#### **Article 35: Terminis de la mediació**

La mediació haurà de resoldre's en un termini màxim de 30 dies. En cas que no sigui possible arribar a una resolució mitjançant la mediació, la Comissió retornarà el cas a la Direcció del Centre perquè prengui una decisió final.

### **Títol 4: Règim disciplinari**

#### **Article 36: Objecte**

L'objecte d'aquest reglament és regular el règim disciplinari de Vitae Escola Universitària de l'Esport, d'acord amb el que estableix la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària. Aquesta llei, estableix en el seu títol 2 el règim disciplinari aplicable a l'alumnat de les universitats, conferint a aquestes la capacitat de sancionar disciplinàriament les infraccions que els seus estudiants cometin, ja sigui per vulnerar les normes de convivència o per interferir en el correcte funcionament de les activitats de docència, recerca o transferència del coneixement.

#### **Article 37: Àmbit d'actuació**

1. Aquest reglament s'aplica als estudiants matriculats a Vitae, en qualsevol dels ensenyaments que s'imparteixen, així com actes acadèmics o socials que es desenvolupen.

2. És d'aplicació aquest reglament sempre que s'hagi produït a les instal·lacions o activitats del centre, així com altres espais o situacions que influeixen en el normal desenvolupament de l'activitat docent o de recerca. També s'inclou les pràctiques curriculars o extracurriculars, que es desenvolupen en empreses o institucions externes.
3. S'inclouen en l'àmbit d'aplicació del reglament les conductes realitzades a través de plataformes, aplicacions o eines electròniques i digitals.
4. També s'aplica a les persones de les entitats col·laboradores o que prestin serveis al centre.

### **Article 38: Classificació de faltes (lleus, greus, molt greus)**

D'acord amb el que estableixen la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària, es faltes comeses per qualsevol membre de la comunitat universitària es classificaran en lleus, greus i molt greus segons la gravetat dels fets i l'impacte sobre la convivència universitària.

### **Article 39. Faltes lleus.**

Es consideren faltes lleus:

- a) Accedir a instal·lacions universitàries a què no se'n tingui autoritzat l'accés.
- b) Utilitzar els serveis universitaris incomplint els requisits establerts de coneixement general.
- c) Realitzar actes que deteriorin els béns del patrimoni de la universitat.

### **Article 40. Faltes greus.**

Es consideren faltes greus:

- a) Apoderar-se indegudament del contingut de proves, exàmens o controls de coneixement.
- b) Deteriorar greument els béns catalogats del patrimoni històric i cultural de la universitat.
- c) Impedir la realització d'activitats universitàries de docència, investigació o transferència del coneixement, sens perjudici del que estableix en el títol 1.
- d) Cometre frau acadèmic, definit aquest d'acord amb el que disposa l'article 42.g).

- e) Utilitzar indegudament continguts o mitjans de reproducció i enregistrament de les activitats universitàries subjectes a drets de propietat intel·lectual.
- f) Incomplir les normes de seguretat i salut establertes pels centres universitaris i les seves instal·lacions i serveis.
- g) Accedir sense la deguda autorització als sistemes informàtics de la universitat.

#### **Article 41. Faltes molt greus.**

Es consideren faltes molt greus:

- a) Realitzar novatades o qualssevol altres conductes o actuacions vexatòries, físicament o psicològicament, que suposin un greu menyscapte per a la dignitat de les persones.
- b) Assetjar o exercir violència greu contra qualsevol membre de la comunitat universitària.
- c) Assetjament sexual o per raó del sexe.
- d) Discriminar per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, origen nacional, pertinença a grup ètnic, edat, classe social, discapacitat, estat de salut, religió o creences, o per qualsevol altra causa personal o social.
- e) Alterar, falsificar, sostreure o destruir documents acadèmics, o utilitzar documents falsos davant de la universitat.
- f) Destruir i deteriorar de manera irreparable o sostreure obres catalogades del patrimoni històric i cultural de la universitat.
- g) Plagiar totalment o parcialment una obra, o cometre frau acadèmic en l'elaboració del Treball de Fi de Grau, el Treball de Fi de Màster o la Tesi Doctoral. S'entendrà com a frau acadèmic qualsevol comportament premeditat tendent a falsejar els resultats d'un examen o treball, propi o aliè, realitzat com a requisit per superar una assignatura o acreditar-ne el rendiment acadèmic.
- h) Incomplir les normes de salut pública establertes per als centres universitaris, les seves instal·lacions i serveis, posant en risc la comunitat universitària.
- i) Suplantar un membre de la comunitat universitària en la tasca pròpia o prestar el consentiment per ser suplantat, en relació amb les activitats universitàries.
- j) Impedir el desenvolupament dels processos electorals de la universitat.
- k) Haver estat condemnat, per sentència ferma, per la comissió d'un delictes dolós que suposi l'afectació d'un bé jurídic diferent, comès als centres universitaris, les instal·lacions i els serveis, o relacionat amb l'activitat acadèmica de la universitat.

#### **Article 42. Sancions.**

1. D'acord amb el que estableixen la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària, les sancions de la present llei es classifiquen en molt greus, greus i lleus. La gravetat de la falta comesa determinarà les sancions que siguin aplicables.
2. L'amonestació privada és la sanció aplicable per la comissió de faltes lleus.
3. Són sancions aplicables per la comissió de faltes greus:
  - a) Expulsió de fins a un mes de la universitat on s'hagués comès la falta. Aquesta sanció no es podrà aplicar durant els períodes d'avaluació i de matriculació.
  - b) Pèrdua del dret a la convocatòria ordinària en el semestre acadèmic en què es comet la falta i respecte de l'assignatura en què s'hagués comès.
  - c) La pèrdua de drets de matrícula no podrà afectar els drets relatius a les beques en els termes previstos a la seva normativa de desenvolupament.
4. Són sancions aplicables per la comissió de faltes molt greus:
  - a) Expulsió de dos mesos fins a tres anys de la universitat on s'hagués comès la falta. La sanció amb expulsió haurà de constar a l'expedient acadèmic fins al seu total compliment.
  - b) Pèrdua de drets de matrícula parcial, durant un curs o semestre acadèmic.
5. Quan es tracti de les sancions aplicables per la comissió d'una falta greu, l'òrgan sancionador podrà proposar una mesura substitutiva de caràcter educatiu o recuperador, en els termes previstos per l'article 48.

#### **Article 43. Graduació de les sancions.**

D'acord amb el que estableixen la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària, la Direcció del Centre per sancionar concretarà la sanció dins la seva gravetat adequant-la al cas concret, sempre de forma motivada, segons el principi de proporcionalitat i ponderant de conformitat amb els criteris següents:

- a) La intencionalitat o reiteració.
- b) La naturalesa dels perjudicis causats.
- c) L'ànim de lucre.
- d) El reconeixement de responsabilitat, mitjançant la comunicació del fet infractor a les autoritats universitàries amb caràcter previ a la iniciació del procediment disciplinari.
- e) La reparació del dany amb caràcter previ a la iniciació del procediment disciplinari.

- f) Les circumstàncies personals, econòmiques, de salut, familiars o socials de la persona infractora.
- g) El grau de participació als fets.
- h) Realitzar les accions per qualsevol de les causes de violència, discriminació o assetjament referides al títol 1.

#### **Article 44. Altres mesures.**

1. D'acord amb el que estableixen la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària, a més d'imposar les sancions que en cada cas corresponguin, la resolució del procediment disciplinari podrà declarar l'obligació de:
  - a) Restituir les coses o reposar-les al seu estat anterior en el termini que s'hi fixi.
  - b) Indemnitzar els danys per quantia igual al valor dels béns destruïts o el deteriorament causat, així com els perjudicis ocasionats, en el termini que es fixi.
2. Les indemnitzacions que es determinin tindran naturalesa de crèdit de dret públic i el seu import podrà ser exigit pel procediment de constrenyiment.

#### **Article 45. Extinció de la responsabilitat.**

1. D'acord amb el que estableixen la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària, la responsabilitat disciplinària derivada del règim previst en aquesta normativa queda extingida per:
  - a) El compliment de la sanció o de la mesura substitutiva.
  - b) La prescripció de la manca o de la sanció.
  - c) La pèrdua de la vinculació de l'estudiant o estudianta amb la universitat.
  - d) La mort de la persona responsable.
2. Les faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos. Les sancions imposades per faltes molt greus, per faltes greus i per faltes lleus prescriuran, respectivament, als tres anys, als dos anys i a l'any.
3. El termini de prescripció de les faltes començarà a comptar a partir de la comissió, o del dia en què cessa la comissió quan es tracti de faltes continuades. El termini de prescripció de les sancions s'inicia des de la fermesa de la resolució sancionadora.



**Article 46. Principis del procediment disciplinari.**

D'acord amb el que estableixen la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària, el procediment disciplinari es regirà pels principis següents:

- a) En cap cas no es podrà imposar una sanció sense que s'hagi tramitat el procediment necessari.
- b) El procediment haurà d'establir la separació deguda entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-les a òrgans diferents.
- c) S'ajustarà als principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i les garanties de defensa de la persona presumptament responsable.
- d) Al llarg de tot el procediment, la o les persones presumptament responsables podran estar assistides per una persona de la seva elecció, a qui l'instructor o instructora haurà de tenir al corrent del desenvolupament del procediment.
- e) Pel que fa als casos que involucren conductes que puguin constituir violència, discriminació o assetjament, són aplicables els principis previstos en el títol 2, capítol 1. Així mateix, s'han de garantir mesures adequades i eines oportunes per a l'acompanyament psicològic i jurídic de les víctimes. El centre promourà que aquest acompanyament el faci, preferentment, persones del mateix sexe de la víctima si aquesta ho manifesta així, aplicant els protocols específics corresponents.

**Article 47. Procediment disciplinari.**

D'acord amb el que estableixen la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària, el procediment disciplinari es desenvoluparà en les fases següents, d'acord amb:

- a) El procediment s'iniciarà sempre d'ofici per la Direcció del centre, bé per iniciativa pròpia, a petició raonada d'un altre òrgan, o per denúncia. Serà la Direcció del centre l'encarregada d'incoar el procediment mitjançant la corresponent resolució, en què nomenarà l'instructor o instructora.

L'acord d'incoació del procediment ha de contenir, com a mínim: la identificació de la persona o persones presumptament responsables; els fets succintament exposats, la seva possible qualificació i la sanció que els pogués correspondre; la designació de l'instructor o instructora amb indicació expressa del règim d'abstenció o recusació; l'òrgan competent de la resolució del procediment; així com la indicació del dret a formular al·legacions i a l'audiència, el termini per a això, i el requeriment perquè les

persones involucrades en el procediment disciplinari manifestin la voluntat d'acollir-se, si escau, al procediment de mediació. L'acord d'incoació del procediment es notificarà a la persona o persones interessades al procediment.

- b) L'instructor o instructora ordenarà la pràctica de totes les diligències que siguin adequades per a la determinació i comprovació dels fets i en particular de totes les proves que puguin conduir al seu aclariment i a la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció.

Com a primeres actuacions, l'instructor o instructora procedirà a rebre declaració a la o les persones presumptament responsables i a evacuar totes les diligències que es dedueixin de la comunicació o denúncia que va motivar la incoació del procediment i del que aquelles haguessin al·legat a la seva declaració.

Les parts han de disposar d'un termini de deu dies per aportar totes les al·legacions, documents o informacions que considerin convenients i, si escau, proposar prova concretant els mitjans de què pretenen valdre's. A la vista de les al·legacions realitzades i la prova proposada, l'instructor o instructora podrà realitzar d'ofici les actuacions necessàries per a la determinació dels fets que puguin constituir infracció, demanant les dades i les informacions que puguin resultar rellevants.

Si a la vista del que s'ha actuat, l'instructor o instructora considera que no hi ha indicis de la comissió d'una falta, o no hagués estat possible determinar la identitat de les persones possiblement responsables, proposarà l'arxiu de l'expedient.

- c) Concloua la pràctica de les proves, en aquells casos en què les parts hagin manifestat oportunament la seva voluntat d'acollir-se a un procediment de mediació, l'instructor o instructora remetrà l'expedient a la Comissió de Convivència que decidirà si és procedent, o bé si torna el expedient a l'instructor o instructora perquè formuli el corresponent plec de càrrecs. En el primer cas, ho comunicarà a les parts i se suspendrà el procediment disciplinari. Si s'arribés a un acord en el marc del procediment de mediació, l'instructor o la instructora arxivarà l'expedient; en cas contrari, continuarà amb la tramitació del procediment disciplinari.

En el segon cas, o bé si les parts no haguessin manifestat la voluntat d'acollir-se a un procediment de mediació, l'instructor o instructora formularà el plec de càrrecs.

- d) El plec de càrrecs inclourà els fets imputats amb expressió, si escau, de la falta presumptament comesa, de les sancions que puguin ser aplicables i, si escau, acordarà el manteniment o l'aixecament de les mesures provisionals.

El plec es notificarà a la persona o persones presumptament responsables que disposaran d'un termini de deu dies per formular les seves al·legacions, aportar els documents i informacions que considerin oportuns per a la seva defensa, i proposar la pràctica de proves.

Un cop contestat el plec o transcorregut el termini sense fer-ho, l'instructor o instructora podrà acordar la pràctica de les proves que consideri oportunes i donarà audiència a l'interessat, en el termini de deu dies.

- e) L'instructor o instructora formularà, dins dels deu dies següents, la seva proposta de resolució en què es fixaran els fets de manera motivada, especificant-se els que es considerin provats i la seva exacta qualificació jurídica, i es determinarà la infracció que constitueixin i la persona o persones que en resultin responsables, especificant-se la sanció que es proposa que s'imposi i les mesures provisionals que s'hagin adoptat. Si segons el parer de l'instructor o instructora no hi ha infracció o responsabilitat, proposarà l'arxiu de l'expedient.

La proposta de resolució es notificarà a la persona expedientada, que tindrà un termini de deu dies per al·legar davant de l'instructor o instructora tot allò que consideri convenient en la seva defensa i aportar els documents i informacions que estimi pertinents, i que no hagués pogut aportar en el tràmit anterior.

Transcorregut el termini d'al·legacions, hagin estat formulades o no, l'instructor o instructora remetrà la proposta a la direcció del centre per resoldre, que adoptarà la seva resolució en el termini de deu dies. La Direcció del centre per resoldre podrà tornar l'expedient a l'instructor o instructora per a la pràctica de les diligències que siguin imprescindibles per a la resolució.

Quan l'òrgan competent per resoldre consideri que la infracció o la sanció tenen més gravetat que la determinada en la proposta de resolució, s'ha de notificar a l'inculpat perquè aporti totes les al·legacions que consideri convenientes en el termini de quinze dies.

La resolució que posi fi al procediment disciplinari haurà de ser motivada i decidirà totes les qüestions plantejades per les persones interessades i aquelles altres que resultin del procediment.

- f) El procediment podrà finalitzar per la resolució sancionadora, l'arxiu, el reconeixement voluntari de la responsabilitat, la declaració de caducitat, el desistiment de la universitat o per impossibilitat material per causes sobrevingudes.

- g) Per a aquells casos en què segons el parer de l'instructor o instructora hi hagi elements suficients per considerar que els fets poguessin donar lloc a una falta lleu, es podrà preveure un procediment abreujat o simplificat, amb reducció dels terminis i simplificació dels tràmits.
- h) La resolució, que posarà fi a la via administrativa, haurà d'expressar els recursos que contra aquesta procedeixin, òrgan administratiu o judicial davant el qual s'hagin de presentar i termini per interposar-los.
- i) Si de la resolució sancionadora resulta que la persona infractora ha obtingut fraudulentament un títol oficial expedit per la universitat, aquesta declararà d'ofici la nul·litat del dit acte en els termes de la revisió d'ofici prevista per la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

#### **Article 48. Mesures substitutives de la sanció.**

1. D'acord amb el que estableixen la Llei 3/2022, de 24 de febrer, sobre Convivència Universitària, el centre podrà preveure mesures de caràcter educatiu i recuperador en substitució de les sancions establertes per aquesta llei per a les faltes greus, sempre que es garanteixin plenament els drets de la persona o persones afectades, i de conformitat amb els principis següents:
  - a) Que hi hagi manifesta conformitat per part de la persona o persones afectades per la infracció, i per part de la persona infractora.
  - b) Que la mesura substitutiva de la sanció estigui orientada a la màxima reparació possible del dany causat, i que se'n garanteixi el compliment efectiu.
  - c) Que la o les persones infractores reconeguin la seva responsabilitat en la comissió de la falta, així com les conseqüències de la seva conducta per a la o les persones afectades, i per a la comunitat universitària.
  - d) Que, si escau, la persona o persones responsables mostrin disposició per restaurar la relació amb la o les persones afectades per la infracció. Aquesta restauració es facilitaria sempre que la persona afectada en presti el consentiment de manera expressa.
2. Aquestes mesures poden consistir en la participació o la col·laboració en activitats formatives, culturals, de salut pública, esportives, d'extensió universitària i de relacions institucionals, o altres de similars. En cap cas no poden consistir en l'exercici de

funcions o tasques assignades al personal de la universitat en les relacions de llocs de treball.

La Direcció del centre determinarà la durada d'aquestes mesures.

#### **Article 49. Mesures provisionals.**

1. Abans de la iniciació del procediment administratiu, la Direcció del centre, d'ofici o a instància de part, en els casos d'urgència inajornable i per a la protecció provisional dels interessos implicats, podrà adoptar de manera motivada les mesures provisionals que siguin necessàries i proporcionades. En aquest cas, les mesures provisionals han de ser confirmades, modificades o aixecades en l'acord d'iniciació del procediment, que s'ha d'efectuar dins dels quinze dies següents a la seva adopció, el qual pot ser objecte del recurs que sigui procedent. En tot cas, les mesures esmentades quedaran sense efecte si no s'inicia el procediment en aquest termini o quan l'acord d'iniciació no contingui un pronunciament exprés sobre aquestes.
2. En qualsevol moment del procediment disciplinari, l'instructor o instructora podrà, de manera motivada, adoptar les mesures provisionals que consideri necessàries per evitar el manteniment dels efectes de la falta i assegurar l'eficàcia de la resolució que pugui recaure.
3. L'adopció de les mesures esmentades pot tenir lloc d'ofici o a sol·licitud de les persones possiblement afectades.
4. Aquestes mesures tenen caràcter temporal, s'han de proporcionar i es poden ajustar, de manera motivada, si es produeixen canvis en la situació que en va justificar l'adopció. En tot cas, s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posi fi al procediment.
5. L'adopció de mesures provisionals no suposa prejudicar sobre el resultat del procediment.

## **Disposicions finals i transitòries**

### **Disposició adicional: Protocols complementaris**

Es preveurà l'elaboració de protocols complementaris en matèria de convivència, com ara la prevenció de l'assetjament, la promoció de la igualtat, i altres qüestions d'interès específic per a la comunitat universitària.

### **Disposicions transitòries: Procediments temporals per a la implementació de les normes**

Durant els primers sis mesos des de l'aprovació de la present normativa, s'aplicarà un règim transitori per tal d'adaptar els processos existents als nous procediments de mediació i resolució de conflictes.

### **Disposició final: Entrada en vigor**

Aquesta normativa entrarà en vigor l'endemà a la seva publicació oficial i serà d'obligat compliment per a tots els membres de la comunitat universitària.