
Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC

Text aprovat pel Consell de Direcció
de 21 de desembre de 2020. Última modificació,
aprovada pel mateix Consell, el 4 de març de 2024

Índex

U1

Objectius	3
------------------	----------

U2

Àmbit d'aplicació	4
--------------------------	----------

U3

Garanties d'actuació	6
-----------------------------	----------

U4

Procés d'intervenció	9
4.1. Fase 1: comunicació i assessorament	9
4.1.1. Objectius	9
4.1.2. Sol·licitants d'intervenció	9
4.1.3. Sol·licitud d'intervenció	9
4.1.4. Comunicació i assessorament	10
4.2. Fase 2: denúncia i investigació	11
4.2.1. Objectius	11
4.2.2. Denúncia	11
4.2.3. Comissió d'Investigació	13
4.2.4. Actuacions d'investigació	15
4.2.5. Elaboració de l'informe final	16
4.3. Fase 3: règim disciplinari aplicable	17
4.4. Seguiment i avaluació	20

U5

Còmput de terminis	22
---------------------------	-----------

Annexos	23
Definicions	24
Model de denúncia	29
Acord de confidencialitat	31

Objectius

Els objectius d'aquest protocol són:

1. Sensibilitzar tota la comunitat i la xarxa universitària de la UOC en matèria d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere (d'ara endavant, "assetjament").
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per poder atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i en els terminis que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral i universitari en el qual totes les persones es respectin mútuament la integritat i la dignitat.
4. Garantir els drets de tracte just i de confidencialitat a les persones afectades.

Àmbit d'aplicació

Principis d'actuació

L'àmbit objectiu, subjectiu, temporal i territorial d'aquest protocol és el que preveu la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC.

Principi de diligència deguda

Els membres de la UOC implicats en l'activació d'aquest protocol davant de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere han d'actuar, en virtut d'aquest principi, de manera proactiva, amb la celeritat i l'eficiència necessàries per prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament aquests actes.

La UOC treballa en la prevenció i la reparació d'aquests actes, amb la finalitat d'eliminar aquesta mena de conductes en l'àmbit de la Universitat i amb l'objectiu de protegir, acompanyar i reparar tots els membres de la comunitat universitària que hagin patit una situació d'assetjament o violència.

La Unitat d'Igualtat de la UOC promou accions de **prevenció estructural** i es responsabilitza del **pla de seguiment individual** per a la recuperació i per evitar que la conducta es repeteixi. En aquest pla, es recullen les mesures d'acompanyament i reparació individualitzades que han de contribuir a restablir el dany produït per la situació viscuda. Alhora, es garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris a la persona o les persones afectades.

Principi d'enfocament de gènere

La UOC incorpora la perspectiva de gènere i de les dones en les seves accions de prevenció estructural, així com en l'actuació derivada de l'activació d'aquest protocol.

Aquest enfocament inclou la comprensió dels estereotips i les relacions de gènere, i el coneixement de les formes i l'abast de les diferents tipologies de violències i assetjaments, de les seves arrels i de les seves conseqüències, en la interpretació, l'aplicació i l'ordenament jurídic vigent i d'aquest protocol.

Àmbit d'aplicació

Principi d'especialització

D'acord amb l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la UOC forma les persones que intervenen en l'activació del protocol —ja sigui en la instrucció d'expedients informatius, l'atenció de consultes o la instrucció d'expedients disciplinaris— en coneixements especialitzats en perspectiva de gènere, violències i no revictimització, com a condició indispensable per detectar i reconèixer aquestes conductes, donar una informació i una atenció adequades a la comunitat universitària, i saber instruir i gestionar els procediments derivats, a més de dissenyar la reparació del dany amb la diligència deguda.

Garanties d'actuació

El procediment d'intervenció que preveu aquest protocol ha de garantir:

Respecte i protecció

- S'ha d'actuar amb *respecte* i *discreció* per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades es poden fer acompanyar durant totes les fases del procediment per persones de confiança que formin part del seu entorn laboral, pel seu representant legal o bé per una persona representant legal dels treballadors. També es poden fer acompanyar per una persona representant de la Unitat d'Igualtat o del Servei de Prevenció i Salut Integral que hagi intervingut en la fase de comunicació i assessorament i que no formi part de la Comissió d'Investigació.

En funció de les circumstàncies de cada cas, es determina el nombre de persones de les quals les parts es poden fer acompanyar.

El superior jeràrquic i les persones que es puguin cridar perquè prestin declaració en qualitat de testimoni no poden ser acompanyants.

Presumpció d'innocència

- Amb l'objectiu que una comunicació o una denúncia no penalitzi per se la persona denunciada, aquesta té dret al reconeixement del dret fonamental de la presumpció d'innocència, de manera que se l'ha de considerar innocent fins que es provi el contrari.

Confidencialitat

- La informació que es recull en les actuacions té caràcter confidencial.
- Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una confidencialitat i una reserva estrictes, i no han de transmetre ni divulgar cap informació del contingut de les denúncies que es presenten, que es resolen o que estan en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. A aquest efecte, signen un acord de confidencialitat, segons el model que s'adjunta com a annex II.
- La persona responsable de la tramitació de l'expedient assigna els codis alfanumèrics identificadors, tant de la persona suposadament assetjada com de la persona suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica i només s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Garanties d'actuació

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen el dret de rebre informació del procediment, dels drets i deures que tenen, de quina fase del procediment es porta a terme i, segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Diligència i celeritat

- El procediment informa dels terminis de resolució de les fases, per tal d'aconseguir celeritat i una resolució ràpida de la sol·licitud d'intervenció.

Tracte just

- Es garanteix l'*audiència imparcial* i un *tracte just* per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervenen en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets que es denuncien.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o d'intervenció d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals o acadèmics només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de col·laborar, llevat que la Comissió d'Investigació consideri que hi concorren circumstàncies personals o familiars que els generin un conflicte d'interessos.

Garanties d'actuació

Mesures cautelars

- Si durant el procediment i fins al tancament d'aquest hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diverses fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (per exemple, un canvi de lloc de treball, una reordenació del temps de treball, un permís retribuït, etc.). En cas que la conducta denunciada tingui lloc a través de mitjans telemàtics, es pot sol·licitar l'adopció de les mesures tecnològiques que siguin pertinents.
- Aquestes mesures no han de significar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i/o de la suposadament assetjadora, i han de ser acceptades per aquestes.
- Aquestes mesures cautelars han de ser comunicades a les parts interessades i als responsables directes de les persones afectades.

Procés d'intervenció

4.1. Fase 1: comunicació i assessorament

4.1.1. Objectius

Els objectius d'aquesta fase són els que s'indiquen a continuació:

1. Informar, assessorar i acompanyar la persona sol·licitant d'intervenció perquè pugui prendre una decisió autònoma i informada respecte al fet d'activar la fase de denúncia i investigació (fase 2).
2. Si escau, quan la persona sol·licitant d'intervenció decideixi activar la fase de denúncia i investigació, assessorar-la en la preparació de l'escrit de denúncia.
3. Derivar als organismes competents els sol·licitants d'intervenció que posin de manifest altres conductes alienes a l'àmbit d'aplicació de la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC.

4.1.2. Sol·licitants d'intervenció

Poden ser sol·licitants d'intervenció totes les persones que formin part de la comunitat i de la xarxa universitària de la UOC, tant en qualitat de testimonis com en qualitat de persones afectades.

4.1.3. Sol·licitud d'intervenció

Tots els col·lectius que formin part de la comunitat i de la xarxa universitària de la UOC poden presentar la sol·licitud d'intervenció per mitjà del canal de consultes i denúncies de la Universitat. Aquesta eina és accessible des del portal de la UOC. En el cas del personal acadèmic i de gestió, també s'hi pot accedir des de la IntraUOC, o bé des d'una aplicació mòbil que es pot obtenir mitjançant Apple Store i Google Apps.

Adicionalment, cada un dels col·lectius esmentats pot presentar la sol·licitud d'intervenció per mitjà de la bústia de les àrees corresponents, tal com s'indica tot seguit:

Personal acadèmic i de gestió

A la bústia de correu electrònic de la Unitat d'Igualtat (igualtat@uoc.edu) o del Servei de Prevenció i Salut Integral (salut@uoc.edu), i també davant de qualsevol superior jeràrquic, que ha de derivar aquesta sol·licitud a la Unitat d'Igualtat mitjançant la bústia esmentada.

Procés d'intervenció

Estudiants i alumnis

A la bústia de correu electrònic de la Unitat d'Igualtat (igualtat@uoc.edu). També es pot presentar la sol·licitud d'intervenció mitjançant els canals d'atenció disponibles per a aquest col·lectiu, que han de derivar aquesta sol·licitud a la Unitat d'Igualtat.

Personal docent col·laborador

A la bústia de correu electrònic de la Unitat d'Igualtat (igualtat@uoc.edu). També es pot presentar la sol·licitud d'intervenció mitjançant el servei d'atenció del professorat col·laborador, que ha de derivar aquesta sol·licitud a la Unitat d'Igualtat.

Contractistes i entitats col·laboradores

A la bústia de correu electrònic de la Unitat d'Igualtat (igualtat@uoc.edu). També es pot presentar la sol·licitud d'intervenció mitjançant la bústia de correu electrònic del Servei de Prevenció i Salut Integral (salut@uoc.edu), que ha de derivar aquesta sol·licitud a la Unitat d'Igualtat.

Si la persona sol·licitant d'intervenció pertany a dos col·lectius (per exemple, és estudiant i treballador o treballadora), la sol·licitud d'intervenció es pot presentar per qualsevol de les vies que preveu aquest apartat 4.1.3.

Si la persona agressora i la persona que sol·licita la intervenció pertanyen a institucions diferents, la institució a la qual pertanyi la persona agressora és la responsable d'activar el protocol. Així mateix, ha d'investigar els fets i, si escau, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents. Queda garantida, en tot cas, la intervenció de la Unitat d'Igualtat de la Universitat o de l'òrgan equivalent de l'altra institució per oferir una assistència adequada a la persona afectada.

4.1.4. Comunicació i assessorament

La Unitat d'Igualtat és la que tracta les sol·licituds d'intervenció i, per tant, és la que porta a terme les sessions de comunicació i assessorament per a la persona que ha presentat la sol·licitud d'intervenció, de conformitat amb el principi d'especialització. És important, a més, que durant tot el procés les persones que han presentat la sol·licitud d'intervenció o les presumptes víctimes tinguin de referència el mateix membre de la Unitat d'Igualtat, a fi d'evitar repeticions innecessàries en la descripció dels fets i amb l'objectiu d'establir un vincle de confiança.

Les sessions de comunicació i assessorament es poden dur a terme de manera presencial en qualsevol dependència de la UOC, o bé de manera virtual per mitjà de les eines i els recursos de la Universitat.

Procés d'intervenció

La primera sessió de comunicació i assessorament es porta a terme en un termini màxim de tres dies hàbils, a comptar des de la recepció de la sol·licitud d'intervenció per la Unitat d'Igualtat, llevat que la persona sol·licitant d'intervenció posi de manifest la voluntat de fer aquesta sessió en un termini superior.

En cas que aquesta comunicació es dugui a terme mitjançant el canal de consultes i denúncies de la UOC, aquesta sessió de comunicació i assessorament només es pot dur a terme si la persona sol·licitant d'intervenció s'identifica.

Arran de la sessió de comunicació i assessorament, si cal, la Unitat d'Igualtat disposa d'un termini de catorze dies hàbils per entrevistar-se amb la persona denunciante per ampliar les dades i recopilar les proves necessàries i elaborar un **informe tècnic preliminar**.

Si no es rep cap comunicació per part de la persona assessorada passats dotze mesos de l'assessorament, es dona per desistit el procés al canal de consultes i denúncies.

4.2. Fase 2: denúncia i investigació

4.2.1. Objectius

Els objectius d'aquesta fase són els que s'indiquen a continuació:

1. Investigar exhaustivament els fets que s'exposen en la denúncia.
2. Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament.
3. Si escau, proposar l'adopció de mesures cautelars.

4.2.2. Denúncia

La investigació comença a partir de la denúncia que ha fet la persona afectada. La persona que interposa la denúncia ha d'aportar indicis sòlids que fonamentin les situacions d'assetjament.

La denúncia s'ha de presentar **per escrit**, segons el model que s'adjunta com a annex I. En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, per poder començar les actuacions d'aquest protocol s'hi ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat. La persona denunciante pot aportar els mitjans de prova de què disposi en el moment de presentar la denúncia, o bé posteriorment, sempre que la Comissió d'Investigació no hagi emès l'informe a què fa referència l'apartat 4.2.5.

Procés d'intervenció

Tots els collectius que formin part de la comunitat i de la xarxa universitària de la UOC poden presentar la denúncia per mitjà del canal de consultes i denúncies de la UOC. Aquesta eina és accessible des del portal de la UOC. En el cas del personal acadèmic i de gestió, també s'hi pot accedir des de la IntraUOC, o bé des d'una aplicació mòbil que es pot obtenir mitjançant Apple Store i Google Apps.

Adicionalment, segons el collectiu al qual pertanyi la persona afectada, la denúncia es pot presentar a llocs diferents:

- a) **Pel que fa al collectiu acadèmic i al collectiu de gestió: a la Unitat d'Igualtat** o al **Servei de Prevenció i Salut Integral** de la UOC, sigui de manera presencial o bé per mitjà del correu electrònic en les adreces corresponents.
- b) **Pel que fa al collectiu d'estudiants i alumnis: a la Unitat d'Igualtat**, per mitjà de la seva adreça de correu electrònic (igualtat@uoc.edu).
- c) **Pel que fa a la resta de collectius de la comunitat i de la xarxa universitària: a la Unitat d'Igualtat**, per mitjà de la seva adreça de correu electrònic (igualtat@uoc.edu).

Aquest protocol també s'aplica a les denúncies presentades davant d'organismes o autoritats públiques externs a la UOC.

La presentació de la denúncia implica l'acceptació, per part de la persona afectada, de col·laborar en totes les proves i les actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, l'òrgan competent en cadascun dels collectius ha de dur a terme les diligències i ha de prendre les mesures oportunes.

Un cop s'ha rebut la denúncia, la **Unitat d'Igualtat**, o, si escau, el **Servei de Prevenció i Salut Integral de la UOC**, comprova que compleix el contingut mínim establert, i, si cal, que també inclou el consentiment exprés i informat de la persona denunciant en cas que no la presenti ella directament, i la remet a la Comissió d'Investigació.

Si la Unitat d'Igualtat detecta que la denúncia no compleix el contingut mínim, ha de demanar a la persona denunciant que corregeixi els defectes esmenables en el termini atorgat a aquest efecte. Si la persona denunciant no esmena aquests defectes, la denúncia s'arxiva.

Si la Unitat d'Igualtat detecta que els fets que consten en la denúncia no queden dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, ha de derivar la persona denunciant als organismes competents.

En cas que la Unitat d'Igualtat o el Servei de Prevenció i Salut Integral de la UOC rebin directament una denúncia d'una persona afectada sense que hagi participat en cap sessió de comunicació i assessorament de les que es preveuen en l'apartat 4.1.4, se li ha de recomanar que tramiti la sol·licitud d'intervenció corresponent d'acord amb el que estableix l'apartat 4.1.3 i que, segons el resultat d'aquestes sessions, decideixi si continua amb la denúncia. En cas que la persona afectada no segueixi aquesta recomanació, la investigació segueix el seu curs.

Procés d'intervenció

La denúncia formal no és un requisit obligatori per accedir al suport psicològic o a la resta de mesures d'acompanyament, com tampoc ho és la identificació de la persona infractora.

4.2.3. Comissió d'Investigació

La Comissió d'Investigació té per objecte estudiar a fons les denúncies que es presenten, fer la investigació, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i, si escau, fer recomanacions sobre les mesures que són necessàries, tal com estableix l'apartat 4.2.5 d'aquest protocol.

Segons quin sigui el col·lectiu de pertinença de la persona o persones presumptament agressores, la Comissió d'Investigació té la composició que es presenta tot seguit.

1. Si pertany al **col·lectiu acadèmic** o al **col·lectiu de gestió**, la composició és la següent:

- Un membre de la Unitat d'Igualtat.
- Un tècnic o tècnica del Servei de Prevenció i Salut Integral.
- El psicòleg o psicòloga, o bé una persona externa especialista en l'àmbit d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere.
- Un tècnic o tècnica de relacions laborals.
- Un advocat o advocada de l'Assessoria Jurídica.
- Un membre del Comitè de Compliment de la UOC.

2. Si pertany al **col·lectiu d'estudiants o alumnis**, la composició és la següent:

- Un membre de la Unitat d'Igualtat.
- Un tècnic o tècnica dels serveis d'atenció a l'estudiantat.
- El psicòleg o psicòloga, o bé una persona externa especialista en l'àmbit de l'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere.
- Un tècnic o tècnica designat pel vicerectorat competent en matèria d'estudiants.
- Un advocat o advocada de l'Assessoria Jurídica.

3. Si pertany a la **resta de col·lectius de la comunitat i de la xarxa universitària**, la composició és la següent:

- Un membre de la Unitat d'Igualtat.
- Un tècnic o tècnica de Compres.
- El psicòleg o psicòloga, o bé una persona externa especialista en l'àmbit de l'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere.
- Un tècnic o tècnica de gestió de l'equip col·laborador.
- Un advocat o advocada de l'Assessoria Jurídica.

Procés d'intervenció

Els membres de la Comissió d'Investigació s'han d'abstenir de participar en el procediment, o bé poden ser recusats, si hi concorre alguna de les circumstàncies següents:

- a) Tenir un interès personal en l'assumpte del qual es tracta.
- b) Tenir parentiu dins del quart grau per consanguinitat o per afinitat amb qualsevol dels interessats, o també amb els assessors, els representants legals o els mandataris que intervenen en el procediment.
- c) Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones que s'esmenten en l'apartat anterior.
- d) Haver tingut una intervenció com a perit o testimoni en el procediment.

Les funcions que assumeix la Comissió d'Investigació són les següents:

1. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
2. Entrevistar-se amb la persona o les persones que denuncien.
3. Entrevistar-se amb la persona o les persones que han estat denunciades.
4. Entrevistar els possibles testimonis i altres persones que puguin tenir informació rellevant (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
5. Valorar, si escau, si és necessària l'adopció de mesures cautelars, que poden ser adoptades per l'òrgan competent, en funció del col·lectiu del qual es tracta.
6. Emetre l'informe final vinculant.
7. Fer el seguiment de les denúncies que s'han resolt, i també de les mesures que s'han adoptat.

S'ha de dur a terme una sessió inicial de constitució de la Comissió d'Investigació i cal deixar acta signada de les persones que en formen part.

En aquesta reunió, la Comissió d'Investigació ha de designar, d'entre els seus membres, la persona o persones que duran a terme les entrevistes. També ha de designar, d'entre els seus membres, qui assumirà la secretaria i la tramitació del procediment.

Els acords de la Comissió d'Investigació es prenen per majoria absoluta i s'aixeca acta de totes les reunions d'aquest òrgan.

Procés d'intervenció

Les parts han de ser informades de la constitució i de la composició de la Comissió d'Investigació per correu electrònic. També han de ser informades del termini màxim del qual disposa la Comissió d'Investigació per a l'emissió de l'informe. Així mateix, s'ha de comunicar l'inici de la investigació als responsables de les persones afectades i als HRBP corresponents, a fi de poder gestionar el clima dels equips afectats i fer un seguiment de l'estat de les persones implicades en el procés. Tothom que tingui constància del procés ha de firmar l'acord de confidencialitat corresponent.

4.2.4. Actuacions d'investigació

En aquesta fase, la Comissió d'Investigació planifica i dissenya quines són les actuacions d'investigació que ha de dur a terme. Les actuacions que s'han de dur a terme per investigar els fets són, entre altres, les següents:

a) Declaració de les parts

En primer lloc, es rep la declaració de la persona denunciant. Tot seguit, se cita la persona denunciada perquè comparegui el dia i l'hora que s'estableixin.

En aquesta compareixença, la persona o persones de la Comissió d'Investigació designades informen la persona denunciada dels fets que se li atribueixen, de l'òrgan competent en la investigació i dels drets que l'assisteixen.

Si la persona denunciada allega que es vol fer acompanyar d'un tercer, la seva declaració es posposa per al dia i l'hora que s'estableixin.

La investigació segueix el seu curs, encara que la persona denunciada es negui a prestar declaració.

b) Declaració dels testimonis

Després de la declaració de les parts, es rep la declaració dels testimonis. Amb aquest objectiu, la persona de la Comissió d'Investigació designada els cita perquè compareguin el dia i l'hora que s'estableixin.

c) Dictàmens pericials

En cas que la Comissió d'Investigació ho consideri oportú, se sol·liciten els dictàmens pericials pertinents. En el supòsit que la conducta es dugui a terme a través de mitjans telemàtics, s'ha de sol·licitar a l'àrea competent en l'àmbit de la tecnologia que emeti un dictamen pericial sobre les qüestions que li plantegi la Comissió d'Investigació.

Les persones entrevistadores que han estat designades per la Comissió d'Investigació convoquen formalment les parts i els testimonis perquè facin les declaracions corresponents.

Procés d'intervenció

Aquestes declaracions es fan en qualsevol de les dependències de la UOC i/o de les societats que formen part del seu grup empresarial, segons les necessitats i les circumstàncies de cada cas.

Les declaracions es poden fer de manera presencial o virtual, per mitjà de les eines i els recursos de la UOC.

4.2.5. Elaboració de l'informe final

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant en el qual s'inclouen les conclusions a què s'ha arribat i es proposen les mesures correctores que, si escau, es consideren adequades.

La Comissió d'Investigació ha d'emetre aquest informe en el termini màxim de trenta dies hàbils des de la recepció de la denúncia, o bé des de la notificació, en cas que la denúncia s'hagi presentat davant d'autoritats públiques o organismes externs a la UOC. L'informe ha d'incloure, com a mínim, els elements següents:

- a) Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- b) Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i de la persona o persones suposadament assetjadores.
- c) Relació nominal de les persones que han participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- d) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- e) Altres actuacions: proves i resum dels fets principals i de les actuacions que s'han dut a terme. Quan hi hagi hagut declaracions de testimonis, per garantir-ne la confidencialitat, en el resum d'aquesta actuació només s'han de constatar —o no— els fets que han estat provats, sense indicar qui ha fet la manifestació.
- f) Circumstàncies agreujants observades:
 - 1. La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - 2. Hi ha dues o més persones assetjades.
 - 3. S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona suposadament assetjadora.
 - 4. La persona suposadament assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - 5. La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - 6. L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus, acreditades per un metge o metgessa.
 - 7. Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, a testimonis o a persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que es duu a terme.

Procés d'intervenció

g) Conclusions, que han d'anar en un dels dos sentits següents:

- 1) Es constaten indicis d'assetjament sexual objecte d'aquest protocol i, si escau, es proposa l'aplicació de mesures cautelars i/o reparadores.
- 2) No s'aprecien indicis d'assetjament sexual objecte d'aquest protocol i, si escau, es proposa l'aplicació de mesures reparadores. En qualsevol cas, els fets que no s'hagin pogut acreditar no equivalen a denúncies falses.

La Comissió d'Investigació pot fer recomanacions en relació amb els fets investigats i, si escau, pot traslladar-les al membre del Comitè de Compliment als efectes oportuns.

La Comissió d'Investigació notifica l'informe final a la persona denunciant i a la persona denunciada per correu electrònic. Així mateix, se'n remet una còpia a l'autoritat acadèmica o de gestió competent perquè, si escau, apliqui el règim de disciplina, penalitat o causa de resolució que correspongui, en funció del col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament agressora.

La Comissió d'Investigació és la responsable de la gestió i la custòdia de l'informe, i ha de garantir la confidencialitat del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

4.3. Fase 3: règim disciplinari aplicable

Col·lectiu acadèmic i col·lectiu de gestió

Un cop vist l'informe final remès per la Comissió d'Investigació, el director o directora de l'àrea competent en relacions laborals de la UOC pot començar a executar les accions següents:

- Començar un expedient disciplinari contra la persona suposadament agressora, de conformitat amb el que estableix el conveni col·lectiu, si hi ha prou proves que demostrin l'existència d'una situació o una conducta d'assetjament objecte de la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC. També pot adoptar, si escau, mesures correctores de tipus organitzatiu (com ara un canvi de lloc o de centre de treball) o de tipus individual (com ara acompanyament psicològic, formació, o assessorament personal o *coaching*).
- Arxivar la denúncia contra la persona suposadament agressora, si no hi ha prou proves que demostrin l'existència d'una situació o una conducta d'assetjament objecte de la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC. També pot adoptar, si escau, mesures correctores de tipus organitzatiu (com ara un canvi de lloc o de centre de treball) o de tipus individual (com ara acompanyament psicològic, formació, o assessorament personal o *coaching*).

Procés d'intervenció

Col·lectiu d'estudiants

Un cop vist l'informe final remès per la Comissió d'Investigació, el vicerector o vicerectora competent en ordenació acadèmica pot començar a executar les accions següents:

- Començar un expedient disciplinari contra la persona suposadament agressora, de conformitat amb el que estableix la Normativa de convivència de la UOC, si hi ha prou proves que demostrin l'existència d'una situació o una conducta d'assetjament objecte de la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC. També pot adoptar, si escau, mesures de caràcter provisional de tipus organitzatiu (com ara un canvi d'aula o un canvi de torn d'exàmens) o de tipus individual (com ara acompanyament psicològic, formació, o assessorament personal o *coaching*).
- Arxivar la denúncia contra la persona suposadament agressora si no hi ha prou proves que demostrin l'existència d'una situació o una conducta d'assetjament objecte de la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC. També pot adoptar, si escau, mesures de caràcter provisional de tipus organitzatiu (com ara un canvi d'aula o un canvi de torn d'exàmens) o de tipus individual (com ara acompanyament psicològic, formació, o assessorament personal o *coaching*).

Personal docent col·laborador

Un cop vist l'informe final remès per la Comissió d'Investigació, el director o directora de l'àrea competent en la gestió de l'equip col·laborador insta a la resolució del contracte civil d'arrendament de serveis i la substitució immediata de la persona suposadament agressora del servei d'atenció docent de l'assignatura corresponent, si hi ha prou proves que demostrin l'existència d'una situació o una conducta d'assetjament objecte de la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC.

També pot adoptar, si escau, mesures de caràcter provisional de tipus organitzatiu (com ara un canvi de grup o d'aula) o de tipus individual (com ara acompanyament psicològic, formació, o assessorament personal o *coaching*).

Procés d'intervenció

Contractistes i entitats col·laboradores

Un cop vist l'informe final remès per la Comissió d'Investigació, la persona responsable del contracte, o bé la persona promotora del conveni, sol·licita al contractista o l'entitat col·laboradora que substitueixi immediatament la persona suposadament agressora de l'equip de treball adscrit a l'execució del contracte o del projecte, si hi ha prou proves que demostrin l'existència d'una situació o una conducta d'assetjament objecte de la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC.

Trasllat al Ministeri Fiscal

Si de la investigació que es porta a terme en qualsevol dels col·lectius es conclou que hi ha proves fefaents de l'existència d'una conducta que es pot considerar delicta, la institució l'ha de traslladar al Ministeri Fiscal, després d'haver-ne informat prèviament la persona afectada.

Suspensió de la investigació per inici de procediment penal

Quan, pels mateixos fets, es tramiti un procediment penal, la Comissió d'Investigació i/o l'òrgan competent, segons el col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament agressora, han d'acordar la suspensió de la investigació i/o la tramitació del règim disciplinari corresponent, sense que això impedeixi prendre mesures correctores, fins que s'emeti una resolució judicial ferma que posi fi al procediment penal.

En cas que la Comissió d'Investigació de la UOC no estigui constituïda, s'ha de constituir i se n'ha de declarar la suspensió fins a la resolució judicial ferma. Així mateix, s'ha de nomenar una persona de la Comissió d'Investigació perquè faci de nexa informatiu entre la Comissió d'Investigació i la defensa legal de la víctima.

En cada cas, s'han d'establir els mecanismes de reparació de la UOC en relació amb la víctima que estigui immersa en un procés judicial: continuació de l'acompanyament, acompanyament psicològic o ajornament de les converses.

Procés d'intervenció

4.4. Seguiment i avaluació

En el marc d'aquest protocol, es constitueix una comissió tècnica que s'encarrega de fer un seguiment i una avaluació del protocol i de la seva implementació, i d'anar-lo millorant a partir de les novetats normatives i dels aprenentatges adquirits durant la implementació.

La Comissió Tècnica està formada pel personal tècnic de la Unitat d'Igualtat, l'Assessoria Jurídica, el Servei de Prevenció i Salut Integral, els Serveis d'Atenció, l'Oficina dels Vicerectorats i l'equip de gestió de l'equip propi. Es reuneix de manera ordinària, com a mínim, una vegada cada tres mesos.

Com a resultat del seu rol de funcionament, aquesta comissió s'encarrega de les tasques següents:

- Fer un seguiment periòdic dels procediments d'investigació oberts i finalitzats.
- Identificar i proposar les modificacions necessàries al protocol per garantir-ne l'adequació i l'efectivitat.
- Garantir que els procediments d'investigació oberts tinguin un tractament adequat.
- Resoldre dubtes tècnics vinculats als diferents procediments.
- Elaborar un informe anual que contingui un recull dels casos i expedients oberts, amb la informació necessària per rendir comptes sobre l'efectivitat del protocol davant de les institucions responsables, com ara el Departament d'Igualtat i Feminismes i el Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya, o bé el Ministeri de Treball i Economia Social.

La Unitat d'Igualtat, amb el suport de la Comissió Tècnica, ha d'elaborar, amb caràcter anual, un informe de seguiment i avaluació del protocol amb perspectiva de gènere. Aquest informe té els objectius següents:

- Elaborar propostes de millora en les intervencions i en les normatives de la Universitat.
- Detectar les necessitats de les víctimes.
- Detectar les necessitats dels professionals que intervenen en el procés.
- Valorar l'efectivitat en l'aplicació del protocol: identificar debilitats, com ara errades, omissions o insuficiència de recursos, així com fortaleeses, incloent-hi les bones pràctiques o l'eficàcia de les mesures de prevenció i de reparació adoptades.

Aquest informe ha de contenir indicadors quantitatius i qualitatius que han de recollir, de manera anònima i complint estrictament la normativa de protecció de dades de caràcter personal, totes les sol·licituds d'informació, denúncies, actuacions i resolucions que s'hagin dut a terme.

Procés d'intervenció

Així mateix, s'han d'identificar els collectius de la persona afectada i de la persona agressora, i també el tipus de conducta que ha motivat la intervenció. Els indicadors utilitzats han de ser els comuns en totes les universitats de Catalunya.

Els informes elaborats s'han de presentar als òrgans de govern de la Universitat, i també s'han de fer públics i han d'estar disponibles al web de la Unitat d'Igualtat.

Finalment, el procediment de seguiment i avaluació ha d'incloure la participació de les persones afectades. Amb l'objectiu de no caure en la revictimització, aquesta participació s'ha d'adequar al cas concret. Així doncs, en alguns casos s'ha de fer mitjançant una entrevista verbal per part del membre de la Unitat d'Igualtat que reculli la informació. En altres casos, les persones afectades poden respondre a una enquesta de qualitat de prestació de servei.

Còmput de terminis

Si els terminis s'assenyalen per dies, s'entén que són hàbils. S'exclouen del còmput els dissabtes, els diumenges, els dies declarats festius i el mes d'agost.

Els terminis expressats en dies s'han de comptar a partir de l'endemà del dia en què tingui lloc la notificació o publicació de l'acte de què es tracti.

Si l'últim dia del termini és inhàbil, s'entén que es prorroga al primer dia hàbil següent.

Annexos

Annex I. Definicions



Annex II. Model de denúncia



Annex III. Acord de confidencialitat



Article 3. Definicions

1. En els termes de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
 - a) Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
 - b) Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament dut a terme en relació amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. En els termes de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:
 - a) S'entén per *assetjament per identitat i/o expressió de gènere* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en la identitat i/o expressió de gènere de la persona assetjada.
 - b) S'entén per *assetjament per raó d'orientació sexual* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, de la persona assetjada.
3. S'entén que totes les conductes d'assetjament previstes en aquesta normativa estan incloses dins de la conducta d'assetjament sexual prevista en l'article 40.h) del Conveni col·lectiu de la UOC com una falta molt greu.

¹Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC, capítol II, pàgines 6-9.

Article 4. Conductes d'assetjament sexual

Tenen la consideració d'assetjament sexual, segons el que estableix l'article 3.1.a) d'aquesta normativa, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, les conductes següents:

1. Fer comentaris sexuals obscens.
2. Fer bromes sexuals ofensives.
3. Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença.
4. Fer invitacions persistents a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona que n'és objecte hagi deixat clar que no les vol i que són inoportunes.
5. Dirigir mirades lascives al cos.
6. Adreçar-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes.
7. Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
8. Oferir cites compromeses o trobades sexuals, o fer pressió per concretar-ne.
9. Fer gestos obscens.
10. Utilitzar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
11. Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
12. Fer un acostament físic excessiu.
13. Fer xantatge sexual.
14. Amenaçar de penjar fotos o vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals.
15. Demanar favors sexuals.
16. Arraconar o buscar deliberadament quedar-se sol amb una persona de manera innecessària.
17. Imposar un contacte físic deliberat i no sol·licitat.
18. Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.
19. Cometre una agressió sexual i un abús sexual en els termes regulats en el Codi penal.

Article 5. Conductes d'assetjament per raó de sexe

Tenen la consideració d'assetjament per raó de sexe, segons el que estableix l'article 3.1.b) d'aquesta normativa, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, les conductes següents:

1. Riure's d'algú pel seu sexe biològic.
2. Tenir una actitud condescendent o paternalista envers algú per raó del seu sexe.
3. Utilitzar humor sexista.
4. Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals) a una persona en funció del seu sexe.
5. Assignar una persona a un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional únicament pel seu sexe.
6. Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
7. Adreçar-se a la persona de manera ofensiva.
8. Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe.
9. Menystenir, per raó de sexe, la feina que s'ha fet.
10. Ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
11. Denegar permisos als quals té dret una persona de manera arbitrària i per raó del seu sexe.
12. Discriminar una persona pel seu sexe.
13. Discriminar una dona pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
14. Utilitzar formes denigrants d'adreçar-se a persones d'un determinat sexe.
15. Sabotejar la feina o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per fer-la (informació, documents, equipament) per raó de sexe.
16. Arribar a la força física per mostrar la superioritat d'un sexe sobre l'altre.

Article 6. Conductes d'assetjament per identitat i/o expressió de gènere

Tenen la consideració d'assetjament per identitat i/o expressió de gènere, segons el que estableix l'article 3.2.a) d'aquesta normativa, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, les conductes següents:

1. Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit, de persones a causa de la seva identitat de gènere o per la seva expressió de gènere.
2. Burlar-se d'un treballador o treballadora a causa del seu gènere perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe.
3. Adreçar insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual del treballador o treballadora.
4. Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones o les seves famílies a causa de la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una manera intencionada.
5. Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i que tinguin connotacions transfòbiques.
6. Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de les seves famílies a causa de la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
7. Impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic o un establiment obert al públic a causa de la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
8. Emetre de manera intencionada i reiterada expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions transfòbiques en els canals de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.
9. Portar a terme l'assetjament o mostrar un comportament agressiu envers persones o les seves famílies per causa de la seva identitat de gènere o la seva expressió de gènere.
10. Convocar esdeveniments públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.

Article 7. Conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual

Tenen la consideració d'assetjament per raó d'orientació sexual, segons el que estableix l'article 3.2.b) d'aquesta normativa, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, les conductes següents:

1. Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit, de persones a causa de la seva orientació sexual.
2. Adreçar insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual d'un treballador o treballadora.
3. Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones o les seves famílies a causa de la seva orientació sexual d'una manera intencionada.
4. Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i que tinguin connotacions homofòbiques, lesbofòbiques o bifòbiques.
5. Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de les seves famílies a causa de l'orientació sexual, sempre que aquestes accions no constitueixin delictes o falta de caràcter penal.
6. Impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic o un establiment obert al públic a causa de la seva orientació sexual.
7. Emetre de manera intencionada i reiterada expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, lesbofòbiques o bifòbiques en els canals de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.
8. Portar a terme l'assetjament o mostrar un comportament agressiu envers persones o les seves famílies a causa de la seva orientació sexual.
9. Convocar esdeveniments públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.

(*) *Camps obligatoris*

A. Dades de la persona denunciada

Noms i cognoms(*):

DNI:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Col·lectiu al qual pertany¹(*):

B. Dades de la persona que denuncia

Noms i cognoms(*):

DNI:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Col·lectiu al qual pertany²(*):

C. Relat dels fets *(Descripció del fet o dels fets que motiven aquesta denúncia.)*

¹ Col·lectiu d'estudiants, col·lectiu de gestió, col·lectiu docent i investigador, alumni, personal docent col·laborador, proveïdor i/o entitat col·laboradora.

² Col·lectiu d'estudiants, col·lectiu de gestió, col·lectiu docent i investigador, alumni, personal docent col·laborador, proveïdor i/o entitat col·laboradora.

D. Documentació justificativa (Si hi ha documentació justificativa del fet o dels fets, cal identificar-la i adjuntar-la a aquest document de denúncia.)

1. Document 1:

2. Document 2:

3. Document 3:

E. Testimonis (Si hi ha testimonis del fet o dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça de correu electrònic.)

1. Noms i cognoms:

Adreça electrònica:

2. Noms i cognoms:

Adreça electrònica:

3. Noms i cognoms:

Adreça electrònica:

4. Noms i cognoms:

Adreça electrònica:

SOL·LICITO començar el procediment d'investigació previst en el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC.

Signa,

Nom i cognoms: _____ Lloc i data: _____

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, per començar les actuacions d'aquest protocol s'hi ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat.

Autoritzo,

Nom i cognoms: _____ Lloc i data: _____

Expedient núm.: _____

El Sr./Sra. _____, major d'edat, amb DNI núm. _____, com a persona que intervé, en qualitat de _____, en el procediment d'investigació de referència, de conformitat amb el que s'estableix en el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC, sap i accepta que:

- La participació en el procediment li dona el dret de saber en quina fase està el procediment i, en virtut d'aquesta participació, el dret de saber, també, el resultat de cadascuna de les fases.
- La seva intervenció en el procediment s'ha de basar en la bona fe i en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets que s'han denunciat.
- Com a intervinent en el procediment, té el deure de col·laborar amb la Comissió d'Investigació.
- En cas que sigui membre de la Comissió d'Investigació, ha de posar en coneixement de la Comissió d'Investigació l'existència de qualsevol de les incompatibilitats que es detallen en l'apartat 4.2.3 del Protocol.
- Les seves dades de caràcter personal són tractades sota responsabilitat de la UOC amb la finalitat de gestionar el Protocol en el qual intervé.
- Aquesta finalitat s'empara en l'obligació legal inclosa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en l'execució d'una missió realitzada en l'interès públic reconegut en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones.
- Les dades personals que es tracten durant el procediment es poden comunicar al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat.
- Les dades es conserven durant el temps necessari per acomplir la finalitat que s'indica i per determinar les possibles responsabilitats que es puguin derivar d'aquesta finalitat i del tractament de les dades.
- Pot exercir els drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les seves dades i de limitació i oposició al tractament d'aquestes, i també el dret de no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les dades, remetent una comunicació a la UOC per correu electrònic a l'adreça fuoc_pd@uoc.edu, amb la referència «Protecció de dades».

Així mateix, el sotasignat es compromet a:

1. Guardar la més estricta confidencialitat, privacitat, intimitat e imparcialitat de les parts durant tot el procés d'investigació.
2. No transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies que s'han presentat, que s'han resolt o que estan en procés d'investigació de les quals tingui coneixement, ni qualsevol altra informació, independentment del suport que la contingui, a la qual pugui tenir accés a conseqüència de la seva intervenció en el procediment.

Per tant, i d'una manera més concreta, manifesta el seu compromís a complir les obligacions següents:

1. Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, i també la igualtat de tracte entre dones i homes.
2. Garantir el tractament reservat i la discreció més absoluta en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC, i també qualsevol altre aspecte rellevant que pugui ser objecte del procediment.
3. Garantir la confidencialitat i el secret més estrictes sobre el contingut de les denúncies que s'han presentat, que s'han resolt o que estan en procés d'investigació de les quals tingui coneixement, i també vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol mena d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.

Tanmateix, la UOC es reserva el dret de prendre les mesures legals i, si escau, disciplinàries que consideri oportunes en cas d'incompliment de les obligacions i els compromisos establerts en aquest document.

Signa,

Nom i cognoms: _____ Data: _____

Barcelona
Bogotà
Ciutat de Mèxic
Madrid
Palma
Sevilla
València

Seu institucional
Rambla Poblenou, 154-156
08018 Barcelona
(+34) 932 532 300

Totes les seus en
sedes.uoc.edu

uoc.edu

 **[@UOCuniversidad](https://twitter.com/UOCuniversidad)**
 **[@UOCrespon](https://twitter.com/UOCrespon)**

 **[UOC](https://www.youtube.com/UOC)**
 **[UOC.universitat](https://www.facebook.com/UOC.universitat)**