

# **Normativa contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género de la UOC**

Texto aprobado por el Comité de Dirección de 21 de diciembre de 2020.

## ÍNDICE

### Preámbulo

#### Capítulo I. Disposiciones generales

##### Artículo 1. Objeto

##### Artículo 2. Ámbito de aplicación

#### Capítulo II. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género

##### Artículo 3. Definiciones

##### Artículo 4. Conductas de acoso sexual

##### Artículo 5. Conductas de acoso por razón de sexo

##### Artículo 6. Conductas de acoso por identidad y/o expresión de género

##### Artículo 7. Conductas de acoso por razón de orientación sexual

##### Artículo 8. Circunstancias agravantes observadas

##### Artículo 9. Procedimiento

##### Artículo 10. Régimen de disciplina aplicable

##### Artículo 11. Prescripción de las infracciones

##### Artículo 12. Garantías

#### Capítulo III. Cambio de nombre de uso común, cambio de nombre legal y cambio de sexo

##### Artículo 13. Definiciones

##### Artículo 14. Garantías

##### Artículo 15. Procedimiento

#### Capítulo IV. Prevención, información y detección

##### Artículo 16. Medidas de prevención, información, detección, sensibilización y apoyo a las personas afectadas

##### Artículo 17. Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia machista

#### Disposición transitoria

#### Disposición derogatoria

## Preámbulo

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, así como en la normativa europea, nacional y autonómica. La violencia, el acoso y las victimizaciones sexuales y por razón de sexo, de género, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género son conductas contrarias a los derechos humanos que atentan contra la dignidad e integridad de las personas y generan situaciones de grave malestar.

La sociedad requiere que todas las instituciones, y, evidentemente, también las universidades, actuemos contra estas conductas y tomemos el compromiso de establecer espacios seguros para todos, además de fomentar y garantizar la igualdad y el pensamiento crítico, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad mejor.

La Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña establece, en el artículo 19, que «todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y todo tipo de discriminación», así como que «las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados». Asimismo, en el artículo 40.8 se dispone que «los poderes públicos deben promover la igualdad de todas las personas con independencia de su origen, nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social u orientación sexual, así como promover la erradicación del racismo, del antisemitismo, de la xenofobia, de la homofobia y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas». Por último, en el artículo 41 del Estatuto de Autonomía también se hace referencia a la perspectiva de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece unos principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o de acoso sexual.

La Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia desarrolla y garantiza los derechos de las personas LGBTI con el fin de evitarles situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Cataluña se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad. El artículo 13 de esta ley establece que los principios de no discriminación y respeto a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género son aplicables en el ámbito universitario; y que las universidades de Cataluña, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, promoverán conjuntamente medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilidad de las personas LGBTI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y sensibilización en el entorno universitario. A tal fin, elaborarán un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. A su vez, el artículo 23 de la Ley 11/2014 establece que, especialmente en el ámbito educativo y universitario, se establecerán reglamentariamente las condiciones para que las personas transgénero y las personas intersexuales sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, aunque sean menores de edad.

La Normativa de derechos y deberes y de régimen disciplinario de la Universitat Oberta de Catalunya, en el artículo 3, establece que el colectivo de estudiantes tiene el derecho de «ver garantizada la igualdad de

oportunidades y no ser discriminados, por razón de nacimiento, sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social, en el acceso a la universidad, la permanencia en la universidad y el ejercicio de los derechos académicos», y en el artículo 4 se dispone que el colectivo de estudiantes tiene el deber de «respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y no discriminarlos por razón de nacimiento, sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social».

Las Normas de organización y funcionamiento de la UOC establecen en el artículo 35 que «la UOC se compromete a aplicar políticas de género para evitar cualquier forma de sexismo o de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. A fin de preservar la igualdad y el respeto entre todas las personas que forman la comunidad universitaria, la UOC creó el Plan de igualdad, que se renueva periódicamente».

La UOC, con esta normativa, quiere fomentar la comprensión de la igualdad de género y de la diversidad sexual dentro de la comunidad y garantizar entornos de aprendizaje y trabajo seguros y libres de discriminación y acoso.

## Capítulo I. Disposiciones generales

### Artículo 1. Objeto

Esta normativa tiene por objeto la promoción y la consecución de un espacio igualitario, mediante la prevención, la detección, la actuación y la resolución de las situaciones de acoso sexual y de discriminación por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género que puedan producirse dentro del entorno de la universidad.

Esta regulación es complementaria al resto de la normativa autonómica y estatal que regula la materia, así como a la Normativa de derechos y deberes y de régimen disciplinario de la UOC y al Código de conducta. La aplicación de esta normativa no excluye ni impide la utilización de las acciones legales oportunas.

Los objetivos específicos son:

- a) Trabajar activamente para la prevención en la aparición de conductas discriminatorias, violentas o de acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género entre los miembros de la comunidad y la red universitaria, tanto presencial como virtualmente, lo que deberá concretarse, también, por medio de formaciones y docencia.
- b) Actuar, mediante protocolos, contra las conductas activas o por omisión, investigarlas y, en su caso, iniciar las actuaciones necesarias para evitar su persistencia o repetición, así como exigir las responsabilidades disciplinarias correspondientes que sean competencia de la UOC, así como la personación de la universidad en los procesos legales o judiciales que pudieran darse en los supuestos más graves.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación

#### 2.1. Ámbito subjetivo

Esta normativa es de aplicación en la comunidad y la red universitaria de la UOC, en los términos del título IV de las Normas de organización y funcionamiento de la universidad.

#### 2.2. Ámbito objetivo

Esta normativa es de aplicación en las conductas de los artículos 4, 5, 6 y 7 que se produzcan en el entorno de la universidad, ya sea presencial o virtualmente. Este entorno incluye todas aquellas relaciones que, en el ámbito universitario o a consecuencia de este, se producen entre los miembros de la comunidad o de la red universitaria.

El personal y los y las estudiantes de la UOC que participen en un programa o convenio de movilidad tienen la obligación de atenerse a las leyes del país de acogida en materia de violencia machista y homofobia, así como a las normas de la universidad o entidad de destino que existan en esta materia. Cuando se produzca

un conflicto entre el personal o el estudiantado de la UOC y el personal o el estudiantado de otra universidad, deberá haber una comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras y sancionadoras que considere convenientes.

En caso de que haya una coincidencia de las normativas, se aplicará la que mejor proteja los derechos de las personas agraviadas y sea más respetuosa con ellas.

### **2.3. Ámbito temporal**

En el momento en el que se producen las conductas constitutivas de acoso, de conformidad con lo establecido en esta normativa, tanto la víctima como la persona presuntamente autora de los hechos deben ser miembros de la comunidad o de la red universitaria de la UOC, y en el momento en el que se denuncian los hechos, al menos la persona presuntamente autora de los mismos debe formar parte de la comunidad o la red universitaria.

En los casos en los que no exista esta vinculación pero las conductas de un tercero afecten a miembros de la comunidad o de la red universitaria, este tercero también se considerará vinculado a esta normativa a efectos de lo establecido en los artículos 16 y 17.

### **2.4. Ámbito territorial**

Esta normativa se aplica a cualquier centro, lugar de trabajo o espacio, ya sea físico o virtual.

## **Capítulo II. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género**

### **Artículo 3. Definiciones**

1. En los términos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

- a) Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento llevado a cabo en relación con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. En los términos de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia:

- a) Se entiende por acoso por identidad y/o expresión de género la conducta verbal o física no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto, si esta conducta está motivada o basada en la identidad y/o expresión de género de la persona acosada.
- b) Se entiende por acoso por razón de orientación sexual la conducta verbal o física no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidante, hostil, degradante, ofensivo o molesto, si esta conducta está motivada o basada en la orientación sexual, real o atribuida, de la persona acosada.

3. Se entiende que todas las conductas de acoso previstas en esta normativa están incluidas dentro de la conducta de acoso sexual prevista en el artículo 40.h del Convenio colectivo de la UOC como una falta muy grave.

#### **Artículo 4. Conductas de acoso sexual**

Tienen la consideración de acoso sexual, según lo establecido en el artículo 3.1.a de esta normativa, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes conductas:

1. Hacer comentarios sexuales obscenos.
2. Hacer bromas sexuales ofensivas.
3. Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia.
4. Hacer invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de ello haya dejado claro que no las quiere y que son inoportunas.
5. Hacer miradas lascivas al cuerpo.
6. Dirigirse a alguien con formas que son denigrantes u obscenas.
7. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
8. Ofrecer citas comprometidas o de encuentros sexuales o hacer presión para concretarlas.
9. Hacer gestos obscenos.
10. Utilizar gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
11. Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
12. Hacer un acercamiento físico excesivo.
13. Hacer chantaje sexual.
14. Amenazar con colgar fotos o vídeos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.
15. Pedir favores sexuales.
16. Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
17. Imponer un contacto físico deliberado y no solicitado.
18. Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.
19. Cometer una agresión sexual y un abuso sexual en los términos regulados en el Código Penal.

## Artículo 5. Conductas de acoso por razón de sexo

Tienen la consideración de acoso por razón de sexo, según lo establecido en el artículo 3.1.b de esta normativa, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes conductas:

1. Reírse de alguien por su sexo biológico.
2. Tener una actitud condescendiente o paternalista hacia alguien por razón de su sexo.
3. Utilizar humor sexista.
4. Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
5. Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional únicamente por su sexo.
6. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
7. Dirigirse a la persona de forma ofensiva.
8. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones por razón de sexo.
9. Menospreciar, por razón de sexo, el trabajo realizado.
10. Ridiculizar y menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
11. Denegar permisos a los que tiene derecho una persona de forma arbitraria y por razón de su sexo.
12. Discriminar a una persona por su sexo.
13. Discriminar a una mujer por estar embarazada o por su maternidad.
14. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
15. Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para llevarlo a cabo (información, documentos, equipamiento) por razón de sexo.
16. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.

## Artículo 6. Conductas de acoso por identidad y/o expresión de género

Tienen la consideración de acoso por identidad y/o expresión de género, según lo establecido en el artículo 3.2.a de esta normativa, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes conductas:

1. Llevar a cabo actos que comporten aislamiento, rechazo o desprecio público, notorio y explícito de personas por causa de su identidad de género o la expresión de género.
2. Burlarse de un trabajador o trabajadora por motivo de su género porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo.
3. Dirigir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
4. Utilizar expresiones vejatorias, por cualquier medio, que inciten a ejercer la violencia contra las personas o sus familias por causa de la identidad de género o la expresión de género de forma intencionada.
5. Emitir intencionadamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y que tengan connotaciones transfóbicas.
6. Dañar o destruir objetos o propiedades de personas o de sus familias por causa de la identidad de género o la expresión de género.
7. Impedir a una persona, de forma intencionada, la realización de un trámite o el acceso a un servicio público o un establecimiento abierto al público por causa de la identidad de género o la expresión de género.

8. Emitir intencionada y reiteradamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y tengan connotaciones transfóbicas en los canales de comunicación, en discursos o en intervenciones públicas.
9. Llevar a cabo el acoso o mostrar un comportamiento agresivo hacia personas o sus familias por causa de su identidad de género o la expresión de género.
10. Convocar eventos públicos o actividades recreativas que tengan por objeto la incitación al odio, la violencia o la discriminación de las personas LGBTI.

## **Artículo 7. Conductas de acoso por razón de orientación sexual**

Tienen la consideración de acoso por razón de orientación sexual, según lo establecido en el artículo 4.2.b de esta normativa, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes conductas:

1. Llevar a cabo actos que conlleven aislamiento, rechazo o desprecio público, notorio y explícito, de personas por causa de su orientación sexual.
2. Dirigir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
3. Utilizar expresiones vejatorias, por cualquier medio, que inciten a ejercer la violencia contra las personas o sus familias por causa de su orientación sexual de forma intencionada.
4. Emitir intencionadamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y que tengan connotaciones homofóbicas, lesbofóbicas o bifóbicas.
5. Dañar o destruir objetos o propiedades de personas o de sus familias por causa de su orientación sexual, siempre y cuando estas acciones no constituyan delito o falta de carácter penal.
6. Impedir a una persona, de forma intencionada, la realización de un trámite o el acceso a un servicio público o un establecimiento abierto al público por causa de su orientación sexual.
7. Emitir intencionada y reiteradamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y tengan connotaciones homofóbicas, lesbofóbicas o bifóbicas en los canales de comunicación, en discursos o en intervenciones públicas.
8. Llevar a cabo el acoso o mostrar un comportamiento agresivo hacia personas o sus familias por causa de su orientación sexual.
9. Convocar eventos públicos o actividades recreativas que tengan por objeto la incitación al odio, la violencia o la discriminación de las personas LGBTI.

## **Artículo 8. Circunstancias agravantes observadas**

Son circunstancias agravantes las siguientes:

- a) La reincidencia en la comisión de actos de acoso.
- b) El número de acosos y el hecho de que se produzcan en dos o más personas.
- c) La acreditación de conductas intimidatorias o represalias.
- d) Tener poder de decisión en la relación laboral.
- e) Que el acoso se produzca sobre personas con algún tipo de discapacidad.
- f) La acreditación, de un médico o médica, de que el acoso ha provocado graves alteraciones en el estado físico o psicológico de la persona.

- g) La existencia de presiones o coacciones dirigidas a la víctima del acoso, así como a testigos o a personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está llevando a cabo.

## **Artículo 9. Procedimiento**

Cuando se produce alguna de las conductas de acoso previstas en esta normativa, el procedimiento de intervención y/o investigación es el previsto en el Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género de la UOC.

## **Artículo 10. Régimen de disciplina aplicable**

Si a consecuencia de las actuaciones de investigación llevadas a cabo por la Comisión de Investigación, previstas en el Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género de la UOC, se constata la existencia de indicios de alguna de las conductas de acoso previstas en esta normativa, se aplicará el régimen de disciplina, penalidad o causa de resolución que corresponda según el colectivo al que pertenezca la persona presuntamente agresora.

## **Artículo 11. Prescripción de las infracciones**

En los supuestos en los que la regulación específica no lo establezca específicamente, las conductas previstas en esta normativa prescribirán a los tres años, a contar desde el momento en el que se han producido o, si este momento se desconoce, a partir del momento en el que la UOC haya tenido conocimiento de ellas.

## **Artículo 12. Garantías**

El procedimiento de intervención y/o investigación deberá tener las garantías previstas en el Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género de la UOC.

## Capítulo III. Cambio de nombre de uso común, cambio de nombre legal y cambio de sexo

### Artículo 13. Definiciones

1. El *alias* es, a efectos de gestión, el nombre correspondiente al género con el que las personas se identifican, cuando no se corresponde con el nombre legal.
2. El *nombre de uso común* es el que se utiliza para las personas en el ámbito personal y social más allá de lo establecido en las obligaciones legales. Son ejemplos de uso común del nombre de una persona en la UOC: el nombre que aparece en los espacios de comunicación de la UOC (el portal, el Campus, las aulas, las intranets, los blogs...), el correo electrónico, la foto, el carné, el sistema de información académica y el sistema de información de personas.
3. El *nombre legal* y *el sexo* son las menciones de identidad que tienen todas las personas y que constan en el Registro Civil correspondiente.

### Artículo 14. Garantías

Los cambios de alias, de nombre de uso común, de nombre legal y de sexo se realizarán de la forma establecida en esta normativa y conforme a los principios de celeridad.

Las personas, cuando cambian de nombre legal o de sexo, tienen la obligación de comunicarlo a la universidad para hacer la actualización correspondiente en sus registros.

Los cambios de alias, de nombre de uso común, de nombre legal y de sexo tendrán las exenciones de pago de tasas que establezcan las normas.

### Artículo 15. Procedimiento

El cambio de nombre de uso común y el cambio de nombre legal y de sexo se ajustarán a los procedimientos establecidos por la universidad a este efecto, los cuales constan de las siguientes cuatro fases:

- a) Solicitud de la persona interesada. La persona interesada debe presentar una solicitud junto con la documentación necesaria.
- b) Validación de la solicitud y tramitación. Se valida la documentación y se envía a las áreas responsables para que hagan efectivo el cambio de nombre de uso común o el cambio de nombre legal y de sexo.

- c) Realización de los cambios. Las áreas responsables harán —según si se trata de un cambio de nombre de uso común o de nombre legal— las modificaciones necesarias en los registros y sistemas de información de la UOC.
- d) Comunicación a la persona interesada de los cambios realizados.

Los procedimientos de cambio de nombre y del sexo tienen una duración máxima de 21 días naturales.

## Capítulo IV. Prevención, información y detección

### Artículo 16. Medidas de prevención, información, detección, sensibilización y apoyo a las personas afectadas

La UOC impulsará actuaciones de prevención, información, detección, sensibilización y apoyo a las personas afectadas ante la violencia machista, la homofobia, la bifobia y la transfobia, con el fin de concienciar a la gente, erradicar este tipo de conductas del entorno universitario y contribuir a sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria mediante las medidas establecidas en el Plan de igualdad de género vigente.

Los objetivos de estas medidas son los siguientes:

- a) Reducir y eliminar los factores de riesgo que generan la aparición de situaciones discriminatorias, violentas o de acoso.
- b) Dar a conocer esta normativa, velar por que se cumpla y detectar las necesidades de su actualización o mejora.
- c) Garantizar a la comunidad y a la red universitaria de la UOC sus derechos en materia de acoso sexual y discriminación por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género.

### Artículo 17. Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia machista

1. La UOC reconoce a las mujeres víctimas de violencia machista en el ámbito de la pareja, así como a los hijos e hijas dependientes de estas que, por aplicación del acuerdo de la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles del Consejo Interuniversitario de Cataluña de 24 de mayo de 2019, no tengan derecho a la aplicación de la exención total de los precios establecidos en el decreto por el que se fijan los precios de los servicios académicos en las universidades públicas de Cataluña y en la Universitat Oberta de Catalunya, la aplicación de una exención total en la parte del precio del crédito docente que fija anualmente el Patronato de la UOC.

Este reconocimiento es de aplicación a partir del curso académico 2019-2020 y estará vigente hasta que se apruebe la disposición legal que regule el título habilitante que acredite la condición de víctima de violencia machista en el ámbito de la pareja, así como su vigencia.

2. La UOC garantiza la implantación de un procedimiento excepcional de cambio de estudios universitarios oficiales de grado aplicable a estudiantes que acrediten la condición de víctima de violencia de género, y a los hijos e hijas que dependen de estos o estas, y también a los y las estudiantes que sean víctimas de acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género.

3. La Unidad de Igualdad ofrecerá información sobre los recursos sociales y de apoyo que puedan ser útiles a las personas afectadas. También proporcionará información sobre los derechos que la legislación vigente otorga a las mujeres en situación de violencia en el ámbito de la pareja o en el ámbito familiar y de los hijos e hijas dependientes de estas.

## **Disposición transitoria**

El régimen sancionador es el previsto en la normativa específica de cada uno de los colectivos que forman parte de la comunidad o la red universitaria.

## **Disposición derogatoria**

Quedan derogados la Normativa para la no discriminación por la orientación sexual y respeto a la identidad de género de las personas y el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual.