
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 del 21 de desembre de 2020 i modificat el 26 de juliol de 2021 pel mateix Consell

Índex

01

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

02

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

03

Garanties d'actuació	5
-----------------------------	---

04

Procés d'intervenció	8
-----------------------------	---

4.1. Fase 1: comunicació i assessorament	8
4.1.1. Objectius	8
4.1.2. Sol·licitants d'intervenció	8
4.1.3. Sol·licitud d'intervenció	8
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	12
4.2.4. Actuacions d'investigació	14
4.2.5. Elaboració de l'informe final	15
4.3. Fase 3: règim disciplinari aplicable	17
4.4. Seguiment i avaluació	19

05

Còmput de terminis	20
---------------------------	----

Annex I. Model de denúncia	22
-----------------------------------	----

Anexo II. Acord de confidencialitat	24
--	----

Aquest document és confidencial. Queda prohibida la divulgació, difusió, distribució, còpia o utilització de qualsevol tipus d'aquest document o del seu contingut fora de l'àmbit esmentat sense l'autorització expressa prèvia de la UOC.

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

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.

Garanties d'actuació

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

Respecte i protecció

- S'actua 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.

Atenent 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...).
- 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.

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,¹ tant en qualitat de testimonis com en qualitat de persones afectades.

4.1.3. Sol·licitud d'intervenció

Col·lectiu acadèmic i col·lectiu de gestió

Si la persona sol·licitant d'intervenció forma part del col·lectiu acadèmic o del col·lectiu de gestió de la Universitat, la sol·licitud d'intervenció s'ha de presentar, preferentment, per mitjà de l'eina que la Universitat ha posat a la seva disposició amb aquesta finalitat (Co-Resol). Aquesta eina és accessible des del web per mitjà de la IntraUOC i des de l'aplicació mòbil mitjançant Apple Store i Google Apps.

¹ Actualment, l'eina Co-Resol només està disponible per al col·lectiu de gestió i per al col·lectiu acadèmic.

Procés d'intervenció

També es pot presentar la sol·licitud d'intervenció per mitjà de 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 haurà de derivar aquesta sol·licitud a la Unitat d'Igualtat mitjançant la bústia esmentada.

Collectiu d'estudiants i alumni

Si la persona sol·licitant d'intervenció forma part del collectiu d'estudiants o d'alumni, la sol·licitud d'intervenció s'ha de presentar, preferentment, per mitjà de la bústia de correu electrònic de la Unitat d'Igualtat (igualtat@uoc.edu). També es pot presentar la sol·licitud d'intervenció mitjançant els Serveis d'Acompanyament a l'Estudiant, que hauran de derivar aquesta sol·licitud a la Unitat d'Igualtat.

Personal docent col·laborador

Si la persona sol·licitant d'intervenció forma part del personal docent col·laborador, la sol·licitud d'intervenció s'ha de presentar, preferentment, per mitjà de 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 als Docents, que haurà de derivar aquesta sol·licitud a la Unitat d'Igualtat.

Contractistes i entitats col·laboradores

Si la persona sol·licitant d'intervenció forma part del personal laboral d'un contractista i/o d'una entitat col·laboradora de la UOC, la sol·licitud d'intervenció s'ha de presentar, preferentment, per mitjà de 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 haurà de derivar aquesta sol·licitud a la Unitat d'Igualtat.

Si la persona sol·licitant d'intervenció pertany a dos collectius (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.

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.

a) Col·lectiu acadèmic i col·lectiu de gestió

Les sessions de comunicació i assessorament per al col·lectiu acadèmic i per al col·lectiu de gestió es duen a terme mitjançant l'eina que la Universitat ha posat a la seva disposició amb aquesta finalitat (Co-Resol). Depenent de les circumstàncies de cada cas, i si es considera oportú, les sessions de comunicació i assessorament es poden complementar amb sessions presencials en qualsevol dependència de la UOC, o bé amb sessions virtuals per mitjà de les eines i els recursos de la UOC.

b) Resta de col·lectius de la comunitat i de la xarxa universitària

Les sessions de comunicació i assessorament per a la resta de col·lectius de la comunitat i de la xarxa universitària 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 UOC.

La primera sessió de comunicació i assessorament es porta a terme en un termini màxim de 3 dies hàbils, a comptar 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 en el web mitjançant l'eina Co-Resol, aquesta sessió de comunicació i assessorament només es podrà dur a terme si la persona sol·licitant d'intervenció s'identifica.

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 denunciant 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.

Segons el col·lectiu al qual pertany la persona afectada, la denúncia s'ha de presentar a llocs diferents:

- a) **Pel que fa al col·lectiu acadèmic i al col·lectiu de gestió:** davant la **Unitat d'Igualtat, del Servei de Prevenció i Salut Integral** de la UOC, sigui de manera presencial o bé per mitjà del correu electrònic en les adreces corresponents. També es pot presentar amb l'eina Co-Resol, que és accessible des del web per mitjà de la IntraUOC i des de l'aplicació mòbil per mitjà de l'Apple Store i de Google Apps.
- b) **Pel que fa al col·lectiu d'estudiants i alumni:** davant la **Unitat d'Igualtat**, per mitjà de la seva adreça de correu electrònic (igualtat@uoc.edu).
- c) **Pel que fa a la resta de col·lectius de la comunitat i de la xarxa universitària:** davant 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.

Procés d'intervenció

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 col·lectius durà a terme les diligències i prendrà 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, requerirà la persona denunciant a corregir els defectes esmenables en el termini atorgat a aquest efecte. Si la persona denunciant no esmena aquests defectes, s'arxivarà la denúncia.

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, derivarà 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 recomanarà que tramiti la sol·licitud d'intervenció corresponent de conformitat amb el que s'estableix en l'apartat 4.1.3 i que, segons el resultat d'aquestes sessions, decideixi si tira endavant la denúncia. En cas que la persona afectada no segueixi aquesta recomanació, la investigació seguirà el seu curs.

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 al qual pertany la persona o persones presumptament agressores, la Comissió d'Investigació té la composició següent:

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

- Un membre o una membre de la Unitat d'Igualtat.
- Un tècnic o una tècnica del Servei de Prevenció i Salut Integral.

Procés d'intervenció

- El psicòleg o psicòloga o 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 una tècnica de relacions laborals.
- Un advocat o una advocada de l'Assessoria Jurídica.

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

- Un membre o una membre de la Unitat d'Igualtat.
- Un tècnic o una tècnica dels Serveis d'Acompanyament a l'Estudiant.
- El psicòleg o psicòloga o 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 una tècnica designats pel vicerectorat competent en matèria d'estudiants.
- Un advocat o una advocada de l'Assessoria Jurídica.

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

- Un membre o una membre de la Unitat d'Igualtat.
- Un tècnic o una tècnica de l'Oficina de Compres.
- El psicòleg o psicòloga o 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 una tècnica de gestió de l'equip col·laborador.
- Un advocat o una advocada de l'Assessoria Jurídica.

Els membres i les 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.

Procés d'intervenció

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 denunciïn.
3. Entrevistar-se amb la persona o les persones que han estat denunciades.
4. Entrevistar els i les 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 podran ser adoptades per l'òrgan competent, segons el 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.

Per fer les entrevistes, és la Comissió d'Investigació l'òrgan que designa d'entre els seus membres quina o quines han de ser les persones entrevistadores. També designa d'entre els seus membres qui assumeix 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 que fa la Comissió.

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, i tot seguit, se cita la persona denunciada perquè comparegui el dia i l'hora que s'estableixin.

En aquesta compareixença, la persona de la Comissió d'Investigació designada informa la persona denunciada dels fets que se li atribueixen, de l'òrgan competent de la investigació i de quins són els drets que l'assisteixen.

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

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

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'organismes o autoritats públiques externs a la UOC, que 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 les persones suposadament assetjades i de la persona o les 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 tal de 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.

Procés d'intervenció

f) Circumstàncies agreujants observades:

- i) La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- ii) Hi ha dues o més persones assetjades.
- iii) S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona suposadament assetjadora.
- iv) La persona suposadament assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- v) La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- vi) L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus, acreditades per un metge o una metgessa.
- vii) 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.

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.

La Comissió d'Investigació notifica l'informe final a la persona denunciant i a la persona denunciada i 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, depenent del col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament agressora, hi correspon.

La Comissió d'Investigació és la responsable de la gestió i la custòdia de l'informe, tot garantint 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 la 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 s'estableix en el conveni col·lectiu, si hi ha proves demostrades suficientment de 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 proves demostrades suficientment de 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*).

Col·lectiu d'estudiants i alumni

Un cop vist l'informe final remès per la Comissió d'Investigació, el vicerector o la 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 s'estableix en la Normativa de drets i deures i de règim disciplinari de la UOC, si hi ha proves demostrades suficientment de 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*).

Procés d'intervenció

- Arxivar la denúncia contra la persona suposadament agressora si no hi ha proves demostrades suficientment de 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 la directora de l'àrea competent en la gestió de l'equip col·laborador insta 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 proves demostrades suficientment de 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*).

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, requereix el contractista o l'entitat col·laboradora a substituir immediatament la persona suposadament agressora de l'equip de treball adscrit a l'execució del contracte o del projecte, si hi ha proves demostrades suficientment de 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 delictiva, la institució en dona trasllat al Ministeri Fiscal, després d'haver-ne informat prèviament la persona afectada.

Suspensió de la investigació i/o tramitació del règim disciplinari corresponent

Quan pels mateixos fets s'estigui tramitant un procediment penal, la Comissió d'Investigació i/o l'òrgan competent, segons el col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament agressora, acordaran 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 que posi fi al procediment penal.

4.4. Seguiment i avaluació

Així mateix, tant si el procediment d'investigació s'acaba amb l'aplicació del règim disciplinari corresponent com si no, la Unitat d'Igualtat ha de fer una revisió i una avaluació de la situació en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A aquest efecte, la Comissió d'Investigació s'ha de reunir de manera ordinària, com a mínim, una vegada cada tres mesos.

Si a conseqüència d'aquesta activitat de seguiment i avaluació apareixen noves proves, la Unitat d'Igualtat pot convocar la Comissió d'Investigació per valorar-les i acordar com cal actuar.

Còmput de terminis

Quan els terminis s'assenyalin per dies, s'entén que aquests 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 el qual tingui lloc la notificació o publicació de l'acte de què es tracti.

Quan l'últim dia del termini sigui inhàbil, s'ha d'entendre prorrogat al primer dia hàbil següent.

Annexos

Annex I. Model de denúncia

Annex II. Acord de confidencialitat

(*) *Camps obligatoris*

A. Dades de la persona denunciada

Noms i cognoms(*):

DNI:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Col·lectiu al qual pertany(*):

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 central
Av. del Tibidabo, 39-43
08035 Barcelona
(+34) 932 532 300

Totes les seus a
[**sedes.uoc.edu**](https://sedes.uoc.edu)

uoc.edu

 @UOCuniversidad
 @UOCrespon

 UOC
 UOC.universitat