
Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de la situaciones de acoso sexual y acoso 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

U1

Objetivos	3
------------------	---

U2

Ámbito de aplicación	4
-----------------------------	---

U3

Garantías de actuación	5
-------------------------------	---

U4

Proceso de intervención	8
--------------------------------	---

4.1. Fase 1: comunicación y asesoramiento	8
4.1.1. Objetivos	8
4.1.2. Solicitantes de intervención	8
4.1.3. Solicitud de intervención	8
4.1.4. Comunicación y asesoramiento	10

4.2. Fase 2: denuncia e investigación	11
4.2.1. Objetivos	11
4.2.2. Denuncia	11
4.2.3. Comisión de Investigación	12
4.2.4. Actuaciones de investigación	14
4.2.5. Elaboración del informe final	15

4.3. Fase 3: régimen disciplinario aplicable	17
---	----

4.4. Seguimiento y evaluación	19
--------------------------------------	----

Anexo I. Modelo de denuncia	21
------------------------------------	----

Anexo II. Acuerdo de confidencialidad	23
--	----

Este documento es confidencial. Queda prohibida la divulgación, difusión, distribución, copia o utilización de cualquier clase de este documento o de su contenido fuera del mencionado ámbito sin la previa autorización expresa de la UOC.

Objetivos

Los objetivos de este protocolo son:

1. Sensibilizar a toda la comunidad y la red universitaria de la UOC en materia de acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género (en adelante, «acoso»).
2. Disponer del procedimiento de intervención y acompañamiento para poder atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y en los plazos establecidos en el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral y universitario en el que todas las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Garantizar los derechos de trato justo y confidencialidad a las personas afectadas.

Ámbito de aplicación

El ámbito objetivo, subjetivo, temporal y territorial de este protocolo es el previsto en la 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.

Garantías de actuación

El procedimiento de intervención previsto en este protocolo debe garantizar:

Respeto y protección

- Se actuará con *respeto* y *discreción* para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas podrán hacerse acompañar durante todas las fases del procedimiento por personas de su confianza que formen parte de su entorno laboral, por su representante legal o bien por una persona representante legal de los trabajadores. También podrán hacerse acompañar por una persona representante de la Unidad de Igualdad o del Servicio de Prevención y Salud Integral que haya intervenido en la fase de comunicación y asesoramiento y que no forme parte de la Comisión de Investigación.

Atendiendo a las circunstancias de cada caso, se determinará el número de personas de las cuales las partes podrán hacerse acompañar.

El superior jerárquico y aquellas personas que puedan ser llamadas para que presten declaración en calidad de testigo no podrán ser acompañantes.

Presunción de inocencia

- Con el objetivo de que una comunicación o una denuncia no penalice *per se* a la persona denunciada, esta tendrá derecho al reconocimiento del derecho fundamental de la presunción de inocencia, por lo que se la deberá considerar inocente hasta que se pruebe lo contrario.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tendrá carácter confidencial.
- Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar ninguna información del contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A tales efectos, firmarán un acuerdo de confidencialidad, según el modelo que se adjunta como anexo II.
- La persona responsable de la tramitación del expediente asignará los códigos alfanuméricos identificadores, tanto de la persona supuestamente acosada como de la persona supuestamente acosadora, con el fin de preservar la identidad de ambas.

Garantías de actuación

- Los datos sobre la salud serán tratados de forma específica y solo se incorporarán al expediente tras la expresa autorización de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento, sus derechos y deberes, qué fase del procedimiento se está desarrollando y, según la característica de su participación, el resultado de las fases.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informará sobre los plazos de resolución de las fases, con el fin de conseguir celeridad y una rápida resolución de la solicitud de intervención.

Trato justo

- Se garantizará la *audiencia imparcial* y un *trato justo* para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán actuar *de buena fe* en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada deberá sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o de intervención de una situación de acoso.
- En los expedientes personales o académicos solo se incorporarán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tendrán el deber de implicarse en él y prestar su colaboración, a menos que la Comisión de Investigación considere que concurren circunstancias personales o familiares que les generen un conflicto de intereses.

Garantías de actuación

Medidas cautelares

- Si durante el procedimiento y hasta su cierre existen indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención podrán proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (por ejemplo, un cambio de puesto de trabajo, una reordenación del tiempo de trabajo, un permiso retribuido...).
- Estas medidas no deberán suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y/o de la supuestamente acosadora, y tendrán que ser aceptadas por estas.

Proceso de intervención

4.1. Fase 1: comunicación y asesoramiento

4.1.1. Objetivos

Los objetivos de esta fase son los que se indican a continuación:

1. Informar, asesorar y acompañar a la persona solicitante de intervención para que pueda tomar una decisión autónoma e informada con respecto a la activación de la fase de denuncia e investigación (fase 2).
2. En su caso, cuando la persona solicitante de intervención decida activar la fase de denuncia e investigación, asesorarla en la preparación del escrito de denuncia.
3. Derivar a los organismos competentes aquellos solicitantes de intervención que pongan de manifiesto otras conductas ajenas al ámbito de aplicación de la 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.

4.1.2. Solicitantes de intervención

Pueden ser solicitantes de intervención todas las personas que formen parte de la comunidad y de la red universitaria de la UOC,¹ tanto en calidad de testigos como en calidad de personas afectadas.

4.1.3. Solicitud de intervención

Colectivo académico y colectivo de gestión

Si la persona solicitante de intervención forma parte del colectivo académico o del colectivo de gestión de la universidad, la solicitud de intervención se presentará, preferentemente, mediante la herramienta que la universidad ha puesto a su disposición a tal efecto (Co-Resol). Esta herramienta es accesible desde el web mediante la IntraUOC y desde la aplicación móvil mediante Apple Store y Google Apps.

¹ En la actualidad, la herramienta Co-Resol solo está disponible para el colectivo de gestión y para el colectivo académico.

Proceso de intervención

También podrá presentarse la solicitud de intervención por medio del buzón de correo electrónico de la Unidad de Igualdad (igualtat@uoc.edu) o del Servicio de Prevención y Salud Integral (salut@uoc.edu), así como ante cualquier superior jerárquico, que deberá derivar esta solicitud a la Unidad de Igualdad mediante el mencionado buzón.

Colectivo de estudiantes y alumni

Si la persona solicitante de intervención forma parte del colectivo de estudiantes o de alumni, la solicitud de intervención se presentará, preferentemente, mediante el buzón de correo electrónico de la Unidad de Igualdad (igualtat@uoc.edu). También podrá presentarse la solicitud de intervención por medio de los Servicios de Acompañamiento al Estudiante, que deberán derivar esta solicitud a la Unidad de Igualdad.

Personal docente colaborador

Si la persona solicitante de intervención forma parte del personal docente colaborador, la solicitud de intervención se presentará, preferentemente, mediante el buzón de correo electrónico de la Unidad de Igualdad (igualtat@uoc.edu). También podrá presentarse la solicitud de intervención por medio del Servicio de Atención a los Docentes, que deberá derivar esta solicitud a la Unidad de Igualdad.

Contratistas y entidades colaboradoras

Si la persona solicitante de intervención forma parte del personal laboral de un contratista y/o de una entidad colaboradora de la UOC, la solicitud de intervención se presentará, preferentemente, mediante el buzón de correo electrónico de la Unidad de Igualdad (igualtat@uoc.edu).

También podrá presentarse la solicitud de intervención por medio del buzón de correo electrónico del Servicio de Prevención y Salud Integral (salut@uoc.edu), que deberá derivar esta solicitud a la Unidad de Igualdad.

Si la persona solicitante de intervención pertenece a dos colectivos (por ejemplo, es estudiante y trabajador o trabajadora), la solicitud de intervención podrá presentarse por cualquiera de las vías previstas en este apartado 4.1.3.

4.1.4. Comunicación y asesoramiento

La Unidad de Igualdad es la que trata las solicitudes de intervención y, por lo tanto, es la que realiza las sesiones de comunicación y asesoramiento para la persona que ha presentado la solicitud de intervención.

a) Colectivo académico y colectivo de gestión

Las sesiones de comunicación y asesoramiento para el colectivo académico y para el colectivo de gestión se realizan mediante la herramienta que la universidad ha puesto a su disposición a tal efecto (Co-Resol). Atendiendo a las circunstancias de cada caso, y de considerarse oportuno, las sesiones de comunicación y asesoramiento se podrán complementar con sesiones presenciales en cualquier dependencia de la UOC, o bien con sesiones virtuales mediante las herramientas y recursos de la UOC.

b) Resto de colectivos de la comunidad y de la red universitaria

Las sesiones de comunicación y asesoramiento para el resto de colectivos de la comunidad y de la red universitaria podrán realizarse de forma presencial en cualquier dependencia de la UOC, o bien de forma virtual mediante las herramientas y recursos de la UOC.

La primera sesión de comunicación y asesoramiento se realizará en un plazo máximo de 3 días hábiles, a contar desde la recepción de la solicitud de intervención por parte de la Unidad de Igualdad, a menos que la persona solicitante de intervención ponga de manifiesto su voluntad de hacer esta sesión en un plazo superior.

En caso de que esta comunicación se lleve a cabo en el web mediante la herramienta Co-Resol, esta sesión de comunicación y asesoramiento solo se podrá realizar si la persona solicitante de intervención se identifica.

4.2. Fase 2: denuncia e investigación

4.2.1. Objetivos

Los objetivos de esta fase son los que se indican a continuación:

1. Investigar exhaustivamente los hechos que se exponen en la denuncia.
2. Emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso.
3. En su caso, proponer la adopción de medidas cautelares.

4.2.2. Denuncia

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que interpone la denuncia deberá aportar indicios sólidos que fundamenten las situaciones de acoso.

La denuncia se presentará **por escrito**, según el modelo que se adjunta como anexo I. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, para poder iniciar las actuaciones de este protocolo hay que incluir en ella su consentimiento expreso e informado. La persona denunciante podrá aportar los medios de prueba de que disponga en el momento de presentar la denuncia, o bien posteriormente, siempre y cuando la Comisión de Investigación no haya emitido el informe al que se hace referencia en el apartado 4.2.5.

Según el colectivo al que pertenezca la persona afectada, hay que presentar la denuncia en sitios diferentes:

- a) **En cuanto al colectivo académico y al colectivo de gestión:** ante la **Unidad de Igualdad, del Servicio de Prevención y Salud Integral** de la UOC, ya sea de forma presencial o por medio del correo electrónico en las correspondientes direcciones. También podrá presentarse con la herramienta Co-Resol, que es accesible desde el web por medio de la IntraUOC y desde la aplicación móvil por medio de la Apple Store y Google Apps.
- b) **En cuanto al colectivo de estudiantes y alumni:** ante la **Unidad de Igualdad**, por medio de su dirección de correo electrónico (igualtat@uoc.edu).
- c) **En cuanto al resto de colectivos de la comunidad y de la red universitaria:** ante la **Unidad de Igualdad**, por medio de su dirección de correo electrónico (igualtat@uoc.edu).

Proceso de intervención

La presentación de la denuncia supone la aceptación, por parte de la persona afectada, de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso. Si la persona afectada no da su consentimiento para las actuaciones del caso que la afecta, el órgano competente en cada uno de los colectivos realizará las diligencias y tomará las medidas oportunas.

Una vez recibida la denuncia, la **Unidad de Igualdad**, o en su caso, el **Servicio de Prevención y Salud Integral de la UOC**, comprueba que cumple con el contenido mínimo establecido, y, si es necesario, que incluye también el consentimiento expreso e informado de la persona denunciante en el supuesto de que no la presente ella directamente, y la remite a la Comisión de Investigación.

Si la Unidad de Igualdad detecta que la denuncia no cumple con el contenido mínimo, requerirá a la persona denunciante para que corrija los defectos subsanables en el plazo otorgado al efecto. Si la persona denunciante no corrige estos defectos, se archivará la denuncia.

Si la Unidad de Igualdad detecta que los hechos que constan en la denuncia no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, derivará la persona denunciante a los organismos competentes.

En el supuesto de que la Unidad de Igualdad o el Servicio de Prevención y Salud Integral de la UOC reciban directamente una denuncia de una persona afectada sin que haya participado en ninguna sesión de comunicación y asesoramiento de las previstas en el apartado 4.1.4, se le recomendará que tramite su correspondiente solicitud de intervención de conformidad con lo establecido en el apartado 4.1.3 y que, según el resultado de estas sesiones, decida si sigue adelante con la denuncia. En caso de que la persona afectada no siga esta recomendación, la investigación seguirá su curso.

4.2.3. Comisión de Investigación

La Comisión de Investigación tiene por objeto estudiar a fondo las denuncias presentadas, realizar la investigación, emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y, en su caso, hacer recomendaciones sobre las medidas que son necesarias, tal como establece el apartado 4.2.5 de este protocolo.

Según cuál sea el colectivo al que pertenezca la persona o personas presuntamente agresoras, la Comisión de Investigación tendrá la siguiente composición:

Proceso de intervención

1. Si pertenece al **colectivo académico o al colectivo de gestión**, la composición es la siguiente:

- Un miembro o una miembro de la Unidad de Igualdad.
- Un técnico o una técnica del Servicio de Prevención y Salud Integral.
- El psicólogo o psicóloga o persona externa especialista en el ámbito de acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género.
- Un técnico o una técnica de relaciones laborales.
- Un abogado o una abogada de la Asesoría Jurídica.

2. Si pertenece al **colectivo de estudiantes o a alumni**, la composición es la siguiente:

- Un miembro o una miembro de la Unidad de Igualdad.
- Un técnico o una técnica de los Servicios de Acompañamiento al Estudiante.
- El psicólogo o psicóloga o persona externa especialista en el ámbito del acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género.
- Un técnico o una técnica designados por el vicerrectorado competente en materia de estudiantes.
- Un abogado o una abogada de la Asesoría Jurídica.

3. Si pertenece al **resto de colectivos de la comunidad y de la red universitaria**:

- Un miembro o una miembro de la Unidad de Igualdad.
- Un técnico o una técnica de la Oficina de Compras.
- El psicólogo o psicóloga o persona externa especialista en el ámbito del acoso sexual por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género.
- Un técnico o una técnica de gestión del equipo colaborador.
- Un abogado o una abogada de la Asesoría Jurídica.

Los y las miembros de la Comisión de Investigación deberán abstenerse de participar en el procedimiento, o bien podrán ser recusados, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Tener un interés personal en el asunto que se trata.
- b) Tener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o por afinidad con cualquiera de los interesados, o asimismo con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento.

Proceso de intervención

- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- d) Haber tenido una intervención como perito o testigo en el procedimiento.

Las funciones que asume la Comisión de Investigación son las siguientes:

1. Analizar la denuncia y la documentación adjuntada.
2. Entrevistarse con la persona o las personas que denuncian.
3. Entrevistarse con la persona o las personas que han sido denunciadas.
4. Entrevistar a los y las posibles testigos y otras personas que puedan tener información relevante (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
5. Valorar, en su caso, si es necesaria la adopción de medidas cautelares, que podrán ser adoptadas por el órgano competente, según el colectivo del que se trate.
6. Emitir el informe final vinculante.
7. Hacer el seguimiento de las denuncias que se hayan resuelto, así como de las medidas adoptadas.

Para hacer las entrevistas, la Comisión de Investigación es el órgano que designa entre sus miembros cuál o cuáles deben ser las personas entrevistadoras. Asimismo, designa entre sus miembros quién asume la secretaría y la tramitación del procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión de Investigación se toman por mayoría absoluta y se levanta acta de todas las reuniones que la Comisión realiza.

4.2.4. Actuaciones de investigación

En esta fase, la Comisión de Investigación planifica y diseña cuáles serán las actuaciones de investigación que deberá realizar. Las actuaciones que hay que llevar a cabo para investigar los hechos son, entre otras, las siguientes:

a) Declaración de las partes

En primer lugar, se recibirá la declaración de la persona denunciante, y, a continuación, se citará a la persona denunciada para que comparezca el día y la hora establecidos.

En esta comparecencia, la persona de la Comisión de Investigación designada informará a la persona denunciada de los hechos que se le atribuyen, del órgano competente de la investigación y de cuáles son los derechos que le asisten.

Proceso de intervención

Si la persona denunciada alega que quiere hacerse acompañar por un tercero, su declaración se pospondrá para el día y la hora establecidos. La investigación seguirá su curso, aunque la persona denunciada se niegue a prestar declaración.

b) Declaración de los testigos

Tras la declaración de las partes, se recibirá la declaración de los testigos. A tal efecto, la persona de la Comisión de Investigación designada los citará para que comparezcan el día y la hora establecidos.

c) Dictámenes periciales

En caso de que la Comisión de Investigación lo considere oportuno, se solicitarán los dictámenes periciales pertinentes.

Las personas entrevistadoras que hayan sido designadas por la Comisión de Investigación convocarán formalmente a las partes y a los testigos para que hagan sus respectivas declaraciones.

Estas declaraciones se realizarán en cualquiera de las dependencias de la UOC y/o de las sociedades que forman parte de su grupo empresarial, según las necesidades y circunstancias de cada caso.

Las declaraciones podrán hacerse de forma presencial o virtual por medio de las herramientas y recursos de la UOC.

4.2.5. Elaboración del informe final

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante en el que se incluyen las conclusiones a las que se ha llegado y se proponen las medidas correctoras que, en su caso, se consideren adecuadas.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia, la Comisión de Investigación emitirá este informe, que deberá incluir, como mínimo, los siguientes elementos:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificación de la persona o las personas supuestamente acosadas y de la persona o las personas supuestamente acosadoras.
- c) Relación nominal de las personas que han participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- d) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.

Proceso de intervención

e) Otras actuaciones: pruebas y resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando haya habido declaraciones de testigos, a fin de garantizar su confidencialidad en el resumen de esta actuación, solo se constatarán —o no— los hechos que han sido probados, sin indicar quién ha hecho la manifestación.

f) Circunstancias agravantes observadas:

- i) La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ii) Hay dos o más personas acosadas.
- iii) Se acreditan conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona supuestamente acosadora.
- iv) La persona supuestamente acosadora tiene poder de decisión respecto a la relación laboral del acosado.
- v) La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- vi) El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por un médico o una médica.
- vii) Se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, a testigos o a personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

g) Conclusiones, que deberán ir en uno de los dos siguientes sentidos:

- 1) Se constatan indicios de acoso sexual objeto de este protocolo y, en su caso, se propone la aplicación de medidas cautelares y/o reparadoras.
- 2) No se aprecian indicios de acoso sexual objeto de este protocolo y, en su caso, se propone la aplicación de medidas reparadoras.

La Comisión de Investigación notificará el informe final a la persona denunciante y a la persona denunciada y se remitirá una copia de este a la autoridad académica o de gestión competente para que, en su caso, aplique el régimen de disciplina, penalidad o causa de resolución que corresponda, según el colectivo al que pertenezca la persona presuntamente agresora.

La Comisión de Investigación es la responsable de la gestión y la custodia del informe, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen en esta fase.

4.3. Fase 3: régimen disciplinario aplicable

Colectivo académico y colectivo de gestión

Una vez visto el informe final remitido por la Comisión de Investigación, el director o la directora del área competente en relaciones laborales de la UOC podrá empezar a ejecutar las siguientes acciones:

- Iniciar un expediente disciplinario contra la persona supuestamente agresora, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo, si hay pruebas suficientemente demostradas de la existencia de una situación o conducta de acoso objeto de la 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. También podrá adoptar, en su caso, medidas correctoras de tipo organizativo (como un cambio de puesto o centro de trabajo) o de tipo individual (como acompañamiento psicológico, formación, o asesoramiento personal o *coaching*).
- Archivar la denuncia contra la persona supuestamente agresora, si no hay pruebas suficientemente demostradas de la existencia de una situación o conducta de acoso objeto de la 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. También podrá adoptar, en su caso, medidas correctoras de tipo organizativo (como un cambio de puesto o centro de trabajo) o de tipo individual (como acompañamiento psicológico, formación, o asesoramiento personal o *coaching*).

Colectivo de estudiantes y alumni

Una vez visto el informe final remitido por la Comisión de Investigación, el vicerrector o la vicerrectora competente en ordenación académica podrá empezar a ejecutar las siguientes acciones:

- Iniciar un expediente disciplinario contra la persona supuestamente agresora, de conformidad con lo establecido en la Normativa de derechos y deberes y de régimen disciplinario de la UOC, si hay pruebas suficientemente demostradas de la existencia de una situación o conducta de acoso objeto de la 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. También podrá adoptar, en su caso, medidas de carácter provisional de tipo organizativo (como un cambio de aula o un cambio de turno de exámenes) o de tipo individual (como acompañamiento psicológico, formación, o asesoramiento personal o *coaching*).

Proceso de intervención

- Archivar la denuncia contra la persona supuestamente agresora si no hay pruebas suficientemente demostradas de la existencia de una situación o conducta de acoso objeto de la 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. También podrá adoptar, en su caso, medidas de carácter provisional de tipo organizativo (como un cambio de aula o un cambio de turno de exámenes) o de tipo individual (como acompañamiento psicológico, formación, o asesoramiento personal o *coaching*).

Personal docente colaborador

Una vez visto el informe final remitido por la Comisión de Investigación, el director o la directora del área competente en la gestión del equipo colaborador instará la resolución del contrato civil de arrendamiento de servicios y la sustitución inmediata de la persona supuestamente agresora del Servicio de Atención Docente de la correspondiente asignatura, si hay pruebas suficientemente demostradas de la existencia de una situación o conducta de acoso objeto de la **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.

También podrá adoptar, en su caso, medidas de carácter provisional de tipo organizativo (como un cambio de grupo o de aula) o de tipo individual (como acompañamiento psicológico, formación, o asesoramiento personal o *coaching*).

Contratistas y entidades colaboradoras

Una vez visto el informe final remitido por la Comisión de Investigación, la persona responsable del contrato, o bien la persona promotora del convenio, requerirá al contratista o a la entidad colaboradora la sustitución inmediata de la persona supuestamente agresora del equipo de trabajo adscrito a la ejecución del contrato o del proyecto, si hay pruebas suficientemente demostradas de la existencia de una situación o conducta de acoso objeto de la 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.

Proceso de intervención

Traslado al Ministerio Fiscal

Si de la investigación realizada en cualquiera de los colectivos se concluye que hay pruebas fehacientes de la existencia de una conducta que puede considerarse delito, la institución dará traslado al Ministerio Fiscal, después de haber informado de ello previamente a la persona afectada.

Suspensión de la investigación y/o tramitación del correspondiente régimen disciplinario

Cuando por los mismos hechos se esté tramitando un procedimiento penal, la Comisión de Investigación y/o el órgano competente, según el colectivo al que pertenezca la persona presuntamente agresora, acordarán la suspensión de la investigación y/o la tramitación del correspondiente régimen disciplinario, sin que ello impida tomar medidas correctoras, hasta que se emita una resolución judicial que ponga fin al procedimiento penal.

4.4. Seguimiento y evaluación

Asimismo, tanto si el procedimiento de investigación finaliza con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario como si no, la Unidad de Igualdad deberá realizar una revisión y evaluación de la situación en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A tal efecto, la Comisión de Investigación se reunirá de forma ordinaria, como mínimo, una vez cada tres meses.

Si a consecuencia de esta actividad de seguimiento y evaluación aparecen nuevas pruebas, la Unidad de Igualdad podrá convocar a la Comisión de Investigación para valorarlas y acordar cómo actuar.

Anexos

Anexo I. Modelo de denuncia

Anexo II. Acuerdo de confidencialidad

(*) Campos obligatorios

A. Datos de la persona denunciada

Nombres y apellidos(*):

DNI:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Colectivo al que pertenece¹(*):

B. Datos de la persona que denuncia

Nombres y apellidos(*):

DNI:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Colectivo al que pertenece²(*):

C. Relato de los hechos *(Descripción del hecho o de los hechos que motivan esta denuncia.)*

¹ Colectivo de estudiantes, colectivo de gestión, colectivo docente e investigador, alumni, personal docente colaborador, proveedor y/o entidad colaboradora.

² Colectivo de estudiantes, colectivo de gestión, colectivo docente e investigador, alumni, personal docente colaborador, proveedor y/o entidad colaboradora.

D. Documentación justificativa (Si existe documentación justificativa del hecho o de los hechos, hay que identificarla y adjuntarla a este documento de denuncia.)

1. Documento 1:

2. Documento 2:

3. Documento 3:

E. Testigos (Si existen testigos del hecho o de los hechos, hay que identificarlos con nombre, apellidos y dirección de correo electrónico.)

1. Nombres y apellidos:

Correo electrónico:

2. Nombres y apellidos:

Correo electrónico:

3. Nombres y apellidos:

Correo electrónico:

4. Nombres y apellidos:

Correo electrónico:

SOLICITO iniciar el procedimiento de investigación 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.

Firma,

Nombre y apellidos: _____ Lugar y fecha: _____

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, para iniciar las actuaciones de este protocolo será necesario incluir su consentimiento expreso e informado.

Autorizo,

Nombre y apellidos: _____ Lugar y fecha: _____

Expediente n.º: _____

El Sr./Sra. _____, mayor de edad, con DNI n.º _____, en tanto que persona que interviene, en calidad de _____, en el procedimiento de investigación de referencia, de conformidad con lo establecido en el Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género de la UOC, conoce y acepta que:

- Su participación en el procedimiento le dará el derecho a conocer en qué fase se encuentra el procedimiento y, en virtud de dicha participación, el derecho a conocer también el resultado de cada una de las fases.
- Su intervención en el procedimiento deberá estar basada en la buena fe y en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Como interviniente en el procedimiento, tiene el deber de colaborar con la Comisión de Investigación.
- En caso de ser miembro de la Comisión de Investigación, tendrá que poner en conocimiento de la Comisión de Investigación la existencia de cualquiera de las incompatibilidades detalladas en el apartado 4.2.3 del Protocolo.
- Sus datos de carácter personal serán tratados bajo responsabilidad de la UOC con el fin de gestionar el Protocolo en el que interviene.
- Este fin se ampara en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.
- Los datos personales tratados durante el procedimiento se podrán comunicar al Ministerio Fiscal, a los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para dar cumplimiento al fin indicado y para determinar las posibles responsabilidades que puedan derivarse de dicho fin y del tratamiento de los datos.
- Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos y de limitación y oposición al tratamiento de estos, así como el derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, remitiendo una comunicación a la UOC por correo electrónico a la dirección fuoc_pd@uoc.edu, con la referencia «Protección de datos».

Asimismo, el abajo firmante se compromete a:

1. Guardar la más estricta confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes durante todo el proceso de investigación.
2. No transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, ni cualquier otra información, con independencia del soporte que la contenga, a la que pueda tener acceso como consecuencia de su intervención en el procedimiento.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesta su compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
2. Garantizar el tratamiento reservado y la discreción más absoluta en relación con la información sobre las situaciones que puedan ser constitutivas para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género de la UOC, así como cualquier otro aspecto relevante que pueda ser objeto del procedimiento.
3. Garantizar la más estricta confidencialidad y secreto sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de personas que intervengan en el procedimiento.

Sin embargo, la UOC se reserva el derecho de tomar las medidas legales y, en su caso, disciplinarias que considere oportunas en caso de incumplimiento de las obligaciones y compromisos establecidos en este documento.

Firma,



Nombre y apellidos: _____ Fecha: _____

Barcelona
Bogotá
Ciudad de México
Madrid
Palma
Sevilla
Valencia

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

Todas las sedes en
[**sedes.uoc.edu**](https://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)