

---

## **Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de 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 modificado y aprobado  
por el Consejo de Dirección  
del 4 de marzo de 2024

---

# Índice

## U1

<b>Objetivos</b>	<b>3</b>
------------------	----------

## U2

<b>Ámbito de aplicación</b>	<b>4</b>
-----------------------------	----------

## U3

<b>Garantías de actuación</b>	<b>5</b>
-------------------------------	----------

## U4

<b>Proceso de intervención</b>	<b>8</b>
--------------------------------	----------

<b>4.1. Fase 1: comunicación y asesoramiento</b>	<b>8</b>
--	----------

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	9
-------------------------------------	---

<b>4.2. Fase 2: denuncia e investigación</b>	<b>11</b>
--	-----------

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
--------------------------------------	----

<b>4.3. Fase 3: régimen disciplinario aplicable</b>	<b>18</b>
---	-----------

<b>4.4. Seguimiento y evaluación</b>	<b>21</b>
--------------------------------------	-----------

## U5

<b>Cómputo de plazos</b>	<b>23</b>
--------------------------	-----------

<b>Anexos</b>	<b>24</b>
---------------	-----------

# 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

## Principios de actuación

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](#).

### Principio de diligencia debida

Los miembros de la UOC implicados en la activación de este protocolo ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género actuarán, en virtud de este principio, de forma proactiva, con la celeridad y la eficiencia necesarias para prevenir, investigar, perseguir, castigar y reparar adecuadamente estos actos.

La UOC trabajará en la prevención y la reparación de estos actos, con el fin de eliminar este tipo de conductas en el ámbito de la universidad y con el objetivo de proteger, acompañar y reparar a todos los miembros de la comunidad universitaria que hayan sufrido una situación de acoso o violencia.

La Unidad de Igualdad de la UOC promoverá acciones de **prevención estructural** y se responsabilizará del **plan de seguimiento individual** para la recuperación y para evitar que la conducta se repita. En este plan, se recogen las medidas de acompañamiento y reparación individualizadas que contribuirán a restablecer el daño producido por la situación vivida. Al mismo tiempo, se garantizarán el acompañamiento y el asesoramiento necesarios a la persona o personas afectadas.

### Principio de enfoque de género

La UOC incorpora la perspectiva de género y de las mujeres en sus acciones de prevención estructural, así como en la actuación derivada de la activación de este protocolo.

Este enfoque incluye la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, y el conocimiento de las formas y el alcance de las distintas tipologías de violencias y acosos, de sus raíces y de sus consecuencias, en la interpretación, la aplicación y el ordenamiento jurídico vigente y de este protocolo.

### Principio de especialización

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, la UOC formará a las personas que intervengan en la activación del protocolo —ya sea en la instrucción de expedientes informativos, la atención de consultas o la instrucción de expedientes disciplinarios— en conocimientos especializados en perspectiva de género, violencias y no revictimización, como condición indispensable para detectar y reconocer dichas conductas, ofrecer una información y una atención adecuadas a la comunidad universitaria, y saber instruir y gestionar los procedimientos derivados, además de diseñar la reparación del daño con la diligencia debida.

# Garantías de actuación

El procedimiento de intervención previsto en este protocolo garantizará:

## Respeto y protección

- Se actuará con *respeto* y *discreción* para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas podrán hacerse acompañar durante todas las fases del procedimiento por personas de 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 no haya intervenido en la fase de comunicación y asesoramiento y que no forme parte de la Comisión de Investigación.

En función de 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 deberá ser considerada 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 transmitirán ni divulgarán ninguna información del contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A tal efecto, 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.
- Los datos sobre la salud serán tratados de forma específica y solo se incorporarán al expediente tras la expresa autorización de la persona afectada.

# Garantías de actuación

---

## Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tendrán derecho a recibir información sobre el procedimiento, sobre sus derechos y deberes, sobre qué fase del procedimiento se está desarrollando y, según la característica de su participación, sobre 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 sufrirá 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 derecho de implicarse y de colaborar, 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 distintas 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, etc.). En caso de que la conducta denunciada tenga lugar a través de medios telemáticos, podrá solicitarse la adopción de las medidas tecnológicas que sean pertinentes.
- 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.
- Estas medidas cautelares serán comunicadas a las partes interesadas y a los responsables directos de las personas afectadas.

# 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

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

### 4.1.3. Solicitud de intervención

Todos los colectivos que formen parte de la comunidad y de la red universitaria de la UOC podrán presentar la solicitud de intervención a través del canal de consultas y denuncias de la universidad. Esta herramienta es accesible desde el portal de la UOC. En el caso del personal académico y de gestión, también pueden acceder a la herramienta desde la IntraUOC, o bien desde una aplicación móvil que puede obtenerse a través de Apple Store y Google Apps.

Adicionalmente, cada uno de los colectivos mencionados podrá presentar la solicitud de intervención a través del buzón de las áreas correspondientes, tal y como se indica a continuación:

#### **Personal académico y de gestión**

A través del buzón de correo electrónico de la Unidad de Igualdad ([igualtat@uoc.edu](mailto:igualtat@uoc.edu)) o del Servicio de Prevención y Salud Integral ([salut@uoc.edu](mailto:salut@uoc.edu)), así como ante cualquier superior jerárquico, quien derivará esta solicitud a la Unidad de Igualdad mediante el buzón mencionado.



## Proceso de intervención

### **Estudiantes y alumnis**

A través del buzón de correo electrónico de la Unidad de Igualdad (igualtat@uoc.edu). También podrá presentarse la solicitud de intervención a través de los canales de atención disponibles para este colectivo, que derivarán esta solicitud a la Unidad de Igualdad.

### **Personal docente colaborador**

A través del buzón de correo electrónico de la Unidad de Igualdad (igualtat@uoc.edu). También podrá presentarse la solicitud de intervención a través del servicio de atención del profesorado colaborador, que derivará esta solicitud a la Unidad de Igualdad.

### **Contratistas y entidades colaboradoras**

A través del buzón de correo electrónico de la Unidad de Igualdad (igualtat@uoc.edu). También podrá presentarse la solicitud de intervención a través del buzón de correo electrónico del Servicio de Prevención y Salud Integral (salut@uoc.edu), que derivará 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.

Si la persona agresora y la persona que solicita la intervención pertenecen a instituciones distintas, la institución a la que pertenezca la persona agresora será la responsable de activar el protocolo. Asimismo, investigará los hechos y, si procede, incoará un procedimiento sancionador y ejecutará las medidas correctoras pertinentes. Quedará garantizada, en todo caso, la intervención de la Unidad de Igualdad de la UOC o del órgano equivalente de la otra institución para ofrecer una asistencia adecuada a la persona afectada.

#### **4.1.4. Comunicación y asesoramiento**

La Unidad de Igualdad será la encargada de tratar las solicitudes de intervención y, por lo tanto, realizará las sesiones de comunicación y asesoramiento para la persona que ha presentado la solicitud de intervención, de conformidad con el principio de especialización. Es importante, además, que durante todo el proceso las personas que han presentado la solicitud de intervención o las presuntas víctimas tengan de referencia el mismo miembro de la Unidad de Igualdad, a fin de evitar repeticiones innecesarias en la descripción de los hechos y con el objetivo de establecer un vínculo de confianza.

Las sesiones de comunicación y asesoramiento podrán llevarse a cabo de forma presencial en cualquier dependencia de la UOC, o bien de forma virtual a través de las herramientas y los recursos de la universidad.

## Proceso de intervención

La primera sesión de comunicación y asesoramiento tendrá lugar en un plazo máximo de tres días hábiles, a contar desde la recepción de la solicitud de intervención por 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 a través del canal de consultas y denuncias de la UOC, esta sesión de comunicación y asesoramiento solamente podrá realizarse si la persona solicitante de intervención se identifica.

A raíz de la sesión de comunicación y asesoramiento, si es necesario, la Unidad de Igualdad contará con un plazo de catorce días hábiles para entrevistarse con la persona denunciante para ampliar los datos y recopilar las pruebas necesarias y elaborar un **informe técnico preliminar**.

Si no se recibe ninguna comunicación por parte de la persona asesorada pasados doce meses del asesoramiento, se dará por desistido el proceso en el canal de consultas y denuncias.

## 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 expuestos 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 iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que interponga 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 será necesario incluir su consentimiento expreso e informado. La persona denunciante podrá aportar los medios de prueba de los 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.

Todos los colectivos que formen parte de la comunidad y de la red universitaria de la UOC podrán presentar la denuncia a través del canal de consultas y denuncias de la UOC. Esta herramienta es accesible desde el portal de la UOC. En el caso del personal académico y de gestión, también pueden acceder a la herramienta desde la IntraUOC, o bien desde una aplicación móvil que puede obtenerse a través de Apple Store y Google Apps.

Adicionalmente, según el colectivo al que pertenezca la persona afectada, la denuncia podrá presentarse en distintos sitios:

- a) **En cuanto al colectivo académico y al colectivo de gestión:** ante la **Unidad de Igualdad** o ante el **Servicio de Prevención y Salud Integral** de la UOC, ya sea de forma presencial o por medio del correo electrónico en las correspondientes direcciones.
- b) **En cuanto al colectivo de estudiantes y alumnis:** ante la **Unidad de Igualdad**, a través de su dirección de correo electrónico ([igualtat@uoc.edu](mailto:igualtat@uoc.edu)).

## Proceso de intervención

- c) **En cuanto a los demás colectivos de la comunidad y de la red universitaria:** ante la **Unidad de Igualdad**, a través de su dirección de correo electrónico ([igualtat@uoc.edu](mailto:igualtat@uoc.edu)).

Este protocolo también se aplica a las denuncias presentadas ante organismos o autoridades públicas externos a la UOC.

La presentación de la denuncia supondrá 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 llevar a cabo las actuaciones del caso que le 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**, comprobará si cumple el contenido mínimo establecido, y, si es necesario, que incluye también el consentimiento expreso e informado de la persona denunciante en caso de que no la presente ella directamente, y la remitirá a la Comisión de Investigación.

Si la Unidad de Igualdad detecta que la denuncia no cumple con el contenido mínimo, solicitará a la persona denunciante 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 la 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.

La denuncia formal no será un requisito obligatorio para acceder al apoyo psicológico o al resto de las medidas de acompañamiento, como tampoco lo será la identificación de la persona infractora.

### 4.2.3. Comisión de Investigación

La Comisión de Investigación tendrá 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

## Proceso de intervención

caso, hacer recomendaciones sobre las medidas necesarias, tal y como se establece en 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:

1. Si pertenece al **colectivo académico o al colectivo de gestión**, la composición será la siguiente:
  - Un miembro de la Unidad de Igualdad.
  - Un técnico o técnica del Servicio de Prevención y Salud Integral.
  - El psicólogo o psicóloga, o bien una 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 técnica de relaciones laborales.
  - Un abogado o abogada de la Asesoría Jurídica.
  - Un miembro del Comité de Cumplimiento de la UOC.
2. Si pertenece al **colectivo de estudiantes o alumnis**, la composición será la siguiente:
  - Un miembro de la Unidad de Igualdad.
  - Un técnico o técnica de los servicios de atención al estudiante.
  - El psicólogo o psicóloga, o bien una 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 técnica designado por el vicerrectorado competente en materia de estudiantes.
  - Un abogado o abogada de la Asesoría Jurídica.
3. Si pertenece a **los demás colectivos de la comunidad y de la red universitaria**, la composición será la siguiente:
  - Un miembro de la Unidad de Igualdad.
  - Un técnico o técnica de Compras.
  - El psicólogo o psicóloga, o bien una 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 técnica de gestión del equipo colaborador.
  - Un abogado o abogada de la Asesoría Jurídica.

Los 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 tratado.
- b) Tener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o por afinidad con cualquiera de los interesados, o bien con los asesores, los representantes legales o los mandatarios que intervienen 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 asumirá la Comisión de Investigación son las siguientes:

1. Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
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 posibles testigos y a 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, en función del colectivo del que se trate.
6. Emitir el informe final vinculante.
7. Realizar el seguimiento de las denuncias que se hayan resuelto, así como de las medidas adoptadas.

Se realizará una sesión inicial de constitución de la Comisión de Investigación y se dejará acta firmada de las personas que la conforman.

En esta reunión, la Comisión de Investigación designará, de entre sus miembros, a la persona o personas que llevarán a cabo las entrevistas. También designará, de entre sus miembros, quién asumirá la secretaría y la tramitación del procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión de Investigación se tomarán por mayoría absoluta y se levantará acta de todas las reuniones de este órgano.

Las partes serán informadas de la constitución y de la composición de la Comisión de Investigación por correo electrónico. También serán informadas del plazo máximo del que dispone la Comisión de Investigación para la emisión del informe. Asimismo, se comunicará el inicio de la investigación a los responsables de las personas afectadas y a los HRBP correspondientes, con el objetivo de poder gestionar el clima de los equipos afectados y realizar un seguimiento del estado de las personas implicadas en el proceso. Todas las personas que tengan constancia del proceso firmarán el acuerdo de confidencialidad correspondiente.

### 4.2.4. Actuaciones de investigación

En esta fase, la Comisión de Investigación planificará y diseñará cuáles serán las actuaciones de investigación que deberá realizar. Las actuaciones que deberán llevarse a cabo para investigar los hechos son, entre otras, las siguientes:

## Proceso de intervención

### a) Declaración de las partes

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

En esta comparecencia, la persona o personas de la Comisión de Investigación designadas informarán a la persona denunciada de los hechos que se le atribuyen, del órgano competente en la investigación y de los derechos que le asisten.

Si la persona denunciada alega que quiere el acompañamiento de 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 en 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. En el supuesto de que la conducta se lleve a cabo a través de medios telemáticos, se solicitará al área competente en el ámbito de la tecnología que emita un dictamen pericial sobre las cuestiones que le plantee la Comisión de Investigación.

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 los recursos de la UOC.

### 4.2.5. Elaboración del informe final

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

## Proceso de intervención

La Comisión de Investigación emitirá este informe en el plazo máximo de treinta días hábiles desde la recepción de la denuncia, o bien desde su notificación, en caso de que la denuncia se haya presentado ante autoridades públicas u organismos externos a la UOC. El informe incluirá, como mínimo, los siguientes elementos:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificación de la persona o personas supuestamente acosadas y de la persona o personas supuestamente acosadoras.
- c) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- d) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- 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 solamente se constatarán —o no— los hechos que hayan 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 de la persona acosada.
  - 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 médica.
  - vii) Se presiona o coacciona 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 irán 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. En cualquier caso, los hechos que no hayan podido acreditarse no equivaldrán a denuncias falsas.

La Comisión de Investigación podrá hacer recomendaciones en relación con los hechos investigados y, si procede, podrá trasladarlas al miembro del Comité de Cumplimiento a los efectos oportunos.



## Proceso de intervención

La Comisión de Investigación notificará el informe final a la persona denunciante y a la persona denunciada por correo electrónico. Asimismo, se remitirá una copia a la autoridad académica o de gestión competente para que, si procede, aplique el régimen de disciplina, penalidad o causa de resolución que corresponda, en función del colectivo al que pertenezca la persona presuntamente agresora.

La Comisión de Investigación será la responsable de la gestión y la custodia del informe, y garantizará 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 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 existen suficientes pruebas que demuestren 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 existen suficientes pruebas que demuestren 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

Una vez visto el informe final remitido por la Comisión de Investigación, el vicerrector o 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 convivencia de la UOC, si existen suficientes pruebas que demuestren 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*).
- Archivar la denuncia contra la persona supuestamente agresora si no existen suficientes pruebas que demuestren la existencia de

## Proceso de intervención

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 directora del área competente en la gestión del equipo colaborador instará a 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 existen suficientes pruebas que demuestren 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, solicitará 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 proyecto, si existen suficientes pruebas que demuestren 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.

### Traslado al Ministerio Fiscal

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

### Suspensión de la investigación por inicio de procedimiento penal

Cuando, por los mismos hechos, se tramite un procedimiento penal, la Comisión de Investigación y/o el órgano competente, según el colectivo

## Proceso de intervención

al que pertenezca la persona presuntamente agresora, acordarán la suspensión de la investigación y/o la tramitación del régimen disciplinario correspondiente, sin que esto impida tomar medidas correctoras, hasta que se emita una resolución judicial firme que termine con el procedimiento penal.

En caso de que la Comisión de Investigación de la UOC no esté constituida, se constituirá y se declarará su suspensión hasta la resolución judicial firme. Asimismo, se nombrará a una persona de la Comisión de Investigación para que ejerza de nexo informativo entre la Comisión de Investigación y la defensa legal de la víctima.

En cada caso, se establecerán los mecanismos de reparación de la UOC en relación con la víctima que esté inmersa en un proceso judicial: continuación del acompañamiento, acompañamiento psicológico o aplazamiento de las conversaciones.

## 4.4. Seguimiento y evaluación

En el marco de este protocolo, se constituirá una comisión técnica encargada de realizar un seguimiento y una evaluación del protocolo y de su implementación, y de ir mejorándolo a partir de las novedades normativas y de los aprendizajes adquiridos durante la implementación.

La Comisión Técnica estará formada por el personal técnico de la Unidad de Igualdad, la Asesoría Jurídica, el Servicio de Prevención y Salud Integral, los Servicios de Atención, la Oficina de los Vicerrectorados y el equipo de gestión del equipo propio. Se reunirá de forma ordinaria, como mínimo, una vez cada tres meses.

Como resultado de su rol de funcionamiento, esta comisión se encargará de las siguientes tareas:

- Realizar un seguimiento periódico de los procedimientos de investigación abiertos y finalizados.
- Identificar y proponer las modificaciones necesarias al protocolo para garantizar su adecuación y efectividad.
- Garantizar que los procedimientos de investigación abiertos tengan un tratamiento adecuado.
- Resolver dudas técnicas vinculadas a los distintos procedimientos.
- Elaborar un informe anual que contenga una compilación de los casos y expedientes abiertos, con la información necesaria para rendir cuentas sobre la efectividad del protocolo ante las instituciones responsables, como el Departamento de Igualdad y Feminismos y el Departamento de Investigación y Universidades de la Generalitat de Cataluña, o bien el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La Unidad de Igualdad, con el apoyo de la Comisión Técnica, elaborará, con carácter anual, un informe de seguimiento y evaluación del protocolo con perspectiva de género. Este informe tendrá los siguientes objetivos:

- Elaborar propuestas de mejora en las intervenciones y en las normativas de la universidad.
- Detectar las necesidades de las víctimas.
- Detectar las necesidades de los profesionales que intervienen en el proceso.
- Valorar la efectividad en la aplicación del protocolo: identificar debilidades, como fallos, omisiones o insuficiencia de recursos, así como fortalezas, incluyendo las buenas prácticas o la eficacia de las medidas de prevención y de reparación adoptadas.

Este informe contendrá indicadores cuantitativos y cualitativos que recopilarán, de forma anónima y cumpliendo estrictamente la normativa de protección de datos de carácter personal, todas las solicitudes de información, denuncias, actuaciones y resoluciones que se hayan llevado

## Proceso de intervención

a cabo. Asimismo, se identificarán los colectivos de la persona afectada y de la persona agresora, y también el tipo de conducta que ha motivado la intervención. Los indicadores utilizados serán los comunes en todas las universidades de Cataluña.

Los informes elaborados se presentarán a los órganos de gobierno de la UOC. Asimismo, se harán públicos y deberán estar disponibles en la web de la Unidad de Igualdad.

Por último, el procedimiento de seguimiento y evaluación incluirá la participación de las personas afectadas. Con el objetivo de no caer en la revictimización, esta participación se adecuará al caso concreto. Así pues, en algunos casos se realizará mediante una entrevista verbal por parte del miembro de la Unidad de Igualdad que recoja la información. En otros casos, las personas afectadas podrán responder a una encuesta de calidad de prestación de servicio.

---

## Cómputo de plazos

---

Si los plazos se señalan por días, se entenderá que estos son hábiles. Se excluirán del cómputo los sábados, los domingos, los días declarados festivos y el mes de agosto.

Los plazos expresados en días se contarán a partir del día siguiente al día en el que tenga lugar la notificación o publicación del acto del que se trate.

Cuando el último día del plazo sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

---

# Anexos

---

---

## Anexo I. Definiciones

---

---

## Anexo II. Modelo de denuncia

---

---

## Anexo III. Acuerdo de confidencialidad

---



## 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, gais, 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.

---

<sup>1</sup> 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, capítulo II, páginas 6-9.

## **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. Dirigir miradas lascivas al cuerpo.
6. Dirigirse a alguien con formas denigrantes u obscenas.
7. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
8. Ofrecer citas comprometidas o de encuentros sexuales, o presionar 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. Realizar un acercamiento físico excesivo.
13. Hacer chantaje sexual.
14. Amenazar con subir fotos o vídeos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.
15. Pedir favores sexuales.
16. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona de forma innecesaria.
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).
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 supongan aislamiento, rechazo o desprecio público, notorio y explícito, de personas debido a su identidad de género o su expresión de género.
2. Burlarse de un trabajador o trabajadora debido a 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 del trabajador o trabajadora.
4. Utilizar expresiones vejatorias, por cualquier medio, que inciten a ejercer la violencia contra las personas o sus familias debido a 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 debido a 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 debido a 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. Acosar o mostrar un comportamiento agresivo hacia personas o sus familias debido a su identidad de género o su 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 3.2.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 debido a su orientación sexual.
2. Dirigir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual del trabajador o trabajadora.
3. Utilizar expresiones vejatorias, por cualquier medio, que inciten a ejercer la violencia contra las personas o sus familias debido a 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 debido a 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 debido a 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 debido a 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.

---

**Barcelona**  
**Bogotá**  
**Ciudad de México**  
**Madrid**  
**Palma**  
**Sevilla**  
**Valencia**

**Sede institucional**  
Rambla del Poblenou, 154-156  
08018 Barcelona

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