

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

Text aprovat pel Comitè de Direcció de 21 de desembre de 2020.

ÍNDEX

[Preàmbul](#)

[Capítol I. Disposicions generals](#)

[Article 1. Objecte](#)

[Article 2. Àmbit d'aplicació](#)

[Capítol II. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere](#)

[Article 3. Definicions](#)

[Article 4. Conductes d'assetjament sexual](#)

[Article 5. Conductes d'assetjament per raó de sexe](#)

[Article 6. Conductes d'assetjament per identitat i/o expressió de gènere](#)

[Article 7. Conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual](#)

[Article 8. Circumstàncies agreujants observades](#)

[Article 9. Procediment](#)

[Article 10. Règim de disciplina aplicable](#)

[Article 11. Prescripció de les infraccions](#)

[Article 12. Garanties](#)

[Capítol III. Canvi de nom d'ús comú, canvi de nom legal i canvi de sexe](#)

[Article 13. Definicions](#)

[Article 14. Garanties](#)

[Article 15. Procediment](#)

[Capítol IV. Prevenció, informació i detecció](#)

[Article 16. Mesures de prevenció, informació, detecció, sensibilització i suport a les persones afectades](#)

[Article 17. Mesures de suport a les dones víctimes de violència masclista](#)

[Disposició transitòria](#)

[Disposició derogatòria](#)

Preàmbul

La igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, i també en la normativa europea, nacional i autonòmica. La violència, l'assetjament i les victimitzacions sexuals i per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere són conductes contràries als drets humans que atempten contra la dignitat i la integritat de les persones i que generen situacions de malestar greu.

La societat requereix que totes les institucions, i, evidentment, també les universitats, actuem contra aquestes conductes i que prenguem el compromís d'establir espais segurs per a tothom, a més de fomentar i garantir la igualtat i el pensament crític, per tal de contribuir a la construcció d'una societat millor.

La Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya estableix, en l'article 19, que «totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació», i també que «les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats». Així mateix, en l'article 40.8, es disposa que «els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones independentment de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones». Finalment, en l'article 41 de l'Estatut d'autonomia també es fa referència a la perspectiva de gènere.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix uns principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures adreçades a eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació per raó de sexe o d'assetjament sexual.

La Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia desenvolupa i garanteix els drets de les persones LGBTI amb la finalitat d'evitar-los situacions de discriminació i violència, per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat. L'article 13 d'aquesta llei estableix que els principis de no-discriminació i respecte envers l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari; i que les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i la sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, doncs, les universitats han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Al seu torn, l'article 23 de la Llei 11/2014 disposa que, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.

La Normativa de drets i deures i de règim disciplinari de la Universitat Oberta de Catalunya, en l'article 3, estableix que el col·lectiu d'estudiants té el dret de «veure garantida la igualtat d'oportunitats i no ser discriminats, per raó de naixença, sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, ètnia, opinió,

religió o qualsevol altra circumstància personal o social, en l'accés a la Universitat, la permanència a la Universitat i l'exercici dels drets acadèmics», i en l'article 4 disposa que el col·lectiu d'estudiants té el deure de «respectar els drets dels membres de la comunitat universitària i no discriminar-los per raó de naixença, sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social».

Les Normes d'organització i funcionament (NOF) de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) estableixen en l'article 35 que «la UOC es compromet a aplicar polítiques de gènere per evitar qualsevol forma de sexisme o de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. Amb l'objecte de preservar la igualtat i el respecte entre totes les persones que formen la comunitat universitària, la UOC crea el Pla d'igualtat, que es renova periòdicament».

La UOC, amb aquesta normativa, vol fomentar la comprensió de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual dins de la comunitat i garantir entorns d'aprenentatge i treball segurs i lliures de discriminació i assetjament.

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte

Aquesta normativa té com a objecte la promoció i l'assoliment d'un espai igualitari, mitjançant la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de les situacions d'assetjament sexual i de discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere que es puguin produir dins de l'entorn de la Universitat.

Aquesta regulació és complementària de la resta de la normativa autonòmica i estatal que regula la matèria, i també de la Normativa de drets i deures i de règim disciplinari de la UOC i del Codi de conducta. L'aplicació d'aquesta normativa no exclou ni impedeix la utilització de les accions legals oportunes.

Els objectius específics són:

- a) Treballar activament per a la prevenció en l'aparició de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere entre els membres de la comunitat i la xarxa universitària, tant de manera presencial com virtual, fet que s'ha de concretar, també, per mitjà de formacions i de docència.
- b) Actuar, mitjançant protocols, contra les conductes actives o per omissió, investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions necessàries per evitar-ne la persistència o la repetició, a més d'exigir les responsabilitats disciplinàries corresponents que siguin competència de la UOC, i també la personació de la Universitat en els processos legals o judicials que puguin tenir lloc en els supòsits més greus.

Article 2. Àmbit d'aplicació

2.1. Àmbit subjectiu

Aquesta normativa s'aplica a la comunitat i a la xarxa universitària de la UOC, en els termes del títol IV de les Normes d'organització i funcionament de la Universitat.

2.2. Àmbit objectiu

Aquesta normativa s'aplica en les conductes dels articles 4, 5, 6 i 7 que es produeixen en l'entorn de la Universitat, sigui de manera presencial o virtual. Aquest entorn inclou totes les relacions que, en l'àmbit universitari o a conseqüència d'aquest àmbit, es produeixen entre els membres de la comunitat o de la xarxa universitària.

El personal i els i les estudiants de la UOC que participin en un programa o conveni de mobilitat tenen l'obligació d'atenir-se a les lleis del país d'acollida en matèria de violència masclista i homofòbia, i també a les normes de la universitat o entitat de destinació que hi hagi en aquesta matèria. Quan es produeixi un

conflicte entre el personal o l'estudiantat de la UOC i el personal o l'estudiantat d'una altra universitat, hi ha d'haver una comunicació recíproca del cas, per tal que cadascuna de les parts apliqui el protocol d'actuació respectiu i executi les mesures correctores i sancionadores que consideri convenientes.

En cas que hi hagi una coincidència de les normatives, s'aplicarà la que protegeixi millor els drets de les persones agreujades i que sigui més respectuosa amb elles.

2.3. Àmbit temporal

En el moment en què es produeixen les conductes constitutives d'assetjament, conformement amb el que s'estableix en aquesta normativa, tant la víctima com la persona presumptament autora dels fets han de ser membres de la comunitat o de la xarxa universitària de la UOC, i en el moment en què es denuncien els fets, almenys la persona presumptament autora d'aquests, ha de formar part de la comunitat o de la xarxa universitària.

En els casos en què no hi hagi aquesta vinculació però les conductes d'un tercer afectin membres de la comunitat o la xarxa universitària, aquest tercer també es considerarà vinculat a aquesta normativa a l'efecte del que estableixen els articles 16 i 17.

2.4. Àmbit territorial

Aquesta normativa s'aplica a qualsevol centre, lloc de treball o espai, sigui físic o virtual.

Capítol II. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere

Article 3. Definicions

1. En els termes de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- b) Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament dut a terme en relació amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. En els termes de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

- a) S'entén per assetjament per identitat i/o expressió de gènere la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu

o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en la identitat i/o expressió de gènere de la persona assetjada.

- b) S'entén per assetjament per raó d'orientació sexual la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, de la persona assetjada.

3. S'entén que totes les conductes d'assetjament previstes en aquesta normativa estan incloses dins de la conducta d'assetjament sexual prevista en l'article 40.h del Conveni col·lectiu de la UOC com una falta molt greu.

Article 4. Conductes d'assetjament sexual

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

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

Article 5. Conductes d'assetjament per raó de sexe

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

1. Riure's d'algú pel seu sexe biològic.
2. Tenir una actitud condescendent o paternalista envers algú per raó del seu sexe.

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

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

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

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

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

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

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

Article 8. Circumstàncies agreujants observades

Són circumstàncies agreujants les següents:

- a) La reincidència en la comissió d'actes d'assetjament.
- b) El nombre d'assetjaments i el fet que es produeixin en dues o més persones.
- c) L'acreditació de conductes intimidadores o represàlies.
- d) Tenir poder de decisió en la relació laboral.
- e) Que l'assetjament es produeixi sobre persones amb algun tipus de discapacitat.
- f) L'acreditació, d'un metge o metgessa, que l'assetjament ha provocat alteracions greus en l'estat físic o psicològic de la persona.
- g) L'existència de pressions o coaccions adreçades a la víctima de l'assetjament, i també a testimonis o a persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que es porta a terme.

Article 9. Procediment

Quan es produeix alguna de les conductes d'assetjament previstes en aquesta normativa, el procediment d'intervenció i/o d'investigació és el que es preveu 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.

Article 10. Règim de disciplina aplicable

Si a conseqüència de les actuacions d'investigació dutes a terme per la Comissió d'Investigació, previstes 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, es constata l'existència d'indisidis d'alguna de les condutes d'assetjament previstes en aquesta normativa, s'hi aplica el règim de disciplina, penalitat o causa de resolució que hi correspon segons el col·lectiu al qual pertany la persona presumptament agressora.

Article 11. Prescripció de les infraccions

En els casos en què la regulació específica no ho estableixi de manera específica, les condutes previstes en aquesta normativa prescriuen al cap de tres anys, a comptar del moment en què s'han produït o, si aquest moment es desconeix, a comptar del moment en què la UOC n'ha tingut coneixement.

Article 12. Garanties

El procediment d'intervenció i/o d'investigació ha de tenir les garanties previstes 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.

Capítol III. Canvi de nom d'ús comú, canvi de nom legal i canvi de sexe

Article 13. Definicions

1. L'*àlies* és, a l'efecte de la gestió, el nom que correspon al gènere amb el qual les persones s'identifiquen, quan no es correspon amb el nom legal.
2. El *nom d'ús comú* és el nom que es fa servir per a les persones en l'àmbit personal i social més enllà del que estableixen les obligacions legals. Són exemples d'ús comú del nom d'una persona a la UOC el nom que apareix en els espais de comunicació de la Universitat (el portal, el Campus, les aules, les intranets, els blogs, etc.), en el correu electrònic, a la fotografia, en el carnet, en el sistema d'informació acadèmica i en el sistema d'informació de persones.
3. El *nom legal* i el *sexe* són les mencions d'identitat que tenen totes les persones i que consten en el Registre Civil corresponent.

Article 14. Garanties

Els canvis d'àlies, de nom d'ús comú, de nom legal i de sexe s'han de fer de la manera que s'estableix en aquesta normativa i d'acord amb els principis de celeritat.

Les persones, quan canvien de nom legal o de sexe, tenen l'obligació de comunicar-ho a la Universitat per fer l'actualització corresponent en els seus registres.

Els canvis d'àlies, de nom d'ús comú, de nom legal i de sexe tenen les exempcions de pagament de taxes que estableixin les normes.

Article 15. Procediment

El canvi de nom d'ús comú i el canvi de nom legal i de sexe s'han d'ajustar als procediments establerts per la Universitat amb aquesta finalitat, els quals consten de les quatre fases següents:

- a) Sol·licitud de la persona interessada. La persona interessada ha de presentar una sol·licitud juntament amb la documentació necessària.
- b) Validació de la sol·licitud i tramitació. Es valida la documentació i es trameta a les àrees responsables perquè facin efectiu el canvi de nom d'ús comú o el canvi de nom legal i de sexe.
- c) Realització dels canvis. Les àrees responsables fan —segons si es tracta d'un canvi de nom d'ús comú o de nom legal— les modificacions necessàries en els registres i els sistemes d'informació de la Universitat.
- d) Comunicació a la persona interessada dels canvis que s'han dut a terme.

Els procediments de canvi de nom i del sexe tenen una durada màxima de 21 dies naturals

Capítol IV. Prevenció, informació i detecció

Article 16. Mesures de prevenció, informació, detecció, sensibilització i suport a les persones afectades

La UOC impulsarà actuacions de prevenció, informació, detecció, sensibilització i suport a les persones afectades davant la violència masclista, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, amb la finalitat de conscienciar la gent, erradicar aquest tipus de conductes de l'entorn universitari i contribuir a sensibilitzar i capacitar la comunitat universitària per mitjà de les mesures establertes en el Pla d'igualtat de gènere vigent.

Els objectius d'aquestes mesures són els següents:

- a) Reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o d'assetjament.

- b) Donar a conèixer aquesta normativa, vetllar perquè es compleixi i detectar-ne les necessitats d'actualització o de millora.
- c) Garantir a la comunitat i a la xarxa universitària de la UOC els seus drets en matèria d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere.

Article 17. Mesures de suport a les dones víctimes de violència masclista

1. La UOC reconeix a les víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella, i també als fills i filles que en depenen que, per aplicació de l'acord de la Comissió d'Accés i Afers Estudiantils del Consell Interuniversitari de Catalunya de 24 de maig de 2019, no tinguin dret a l'aplicació de l'exempció total dels preus establerts en el decret pel qual es fixen els preus dels serveis acadèmics a les universitats públiques de Catalunya i a la Universitat Oberta de Catalunya, l'aplicació d'una exempció total en la part del preu del crèdit docent que fixa anualment el Patronat de la UOC.

Aquest reconeixement és aplicable a partir del curs acadèmic 2019-2020 i serà vigent fins que s'aprovi la disposició legal que reguli el títol habilitant que acrediti la condició de víctima de violència masclista en l'àmbit de la parella, i també la seva vigència.

2. La UOC garanteix la implantació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau aplicable a estudiants que acreditin la condició de víctima de violència de gènere, i als fills i filles que en depenen, i també als i les estudiants que siguin víctimes d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere.

3. La Unitat d'Igualtat ofereix informació dels recursos socials i de suport que poden ser útils a les persones afectades. També proporciona informació dels drets que la legislació vigent atorga a les dones en situació de violència en l'àmbit de la parella o en l'àmbit familiar i dels fills i filles que en depenen.

Disposició transitòria

El règim sancionador és el que es preveu en la normativa específica de cadascun dels col·lectius que formen part de la comunitat o la xarxa universitària.

Disposició derogatòria

Queden derogats la Normativa per a la no-discriminació per l'orientació sexual i respecte a la identitat de gènere de les persones i el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.