

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT A CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT PER MOTIU DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL

1. Introducció. Declaració de principis i compromís de la UIB: per una Universitat justa, igualitària i lliure de tot tipus de discriminació.

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte, a més de gaudir d'ambients de treball i educatius lliures de violència de gènere. En virtut d'aquests drets la Universitat de les Illes Balears, declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per motiu de l'orientació sexual, suposen un atemptat a la dignitat de les persones, per la qual cosa són totalment inacceptables i no poden ni han de ser tolerats, rebutjant qualsevol pràctica d'aquest tipus en el context de les activitats laborals i acadèmiques en el si de la universitat. En conseqüència, es garantirà un entorn universitari exempt de qualsevol d'aquestes formes d'assetjament facilitant els mitjans precisos per impedir qualsevol tipus de manifestació d'aquest tipus de violència, en honor d'una universitat més justa i igualitària.

La Constitució Espanyola (art. 14.), reconeix com a dret fonamental, la igualtat i la no discriminació per raó de sexe, així com per qualsevol altra circumstància personal o social. La Directiva 2006/54/CE, i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre home i dones, consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, definint aquestes conductes i establint mesures per prevenir-les i combatre-les (art.7, 8, 48).

Aquesta mateixa llei, en el seu article 62 declara el compromís de les Administracions Públiques:

- *Prevenir i no tolerar cap forma d'assetjament sexual ni per raó de sexe*
- *El deure respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat i a l'honor, així com la igualtat de tracte i d'oportunitats*
- *El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudici de l'establert en la normativa de règim disciplinari.*

- *La identificació de les persones responsables d'atendre a els qui formulin una queixa o denúncia.*

Conjuntament a les legislacions descrites anteriorment, la Universitat de les Illes Balears compta amb normatives internes a favor de la igualtat i enfront de la violència contra les dones. Així, el I Pla d'Igualtat 2015-2017, de la Universitat de les Illes Balears, aprovat pel Consell de Govern el dia 12 de Febrer de 2015, estableix, “disposar de Protocols d'acció contra la discriminació, l'assetjament sexual i per raó de sexe” i proposa el disseny, elaboració i posada en pràctica efectiva d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de la UIB, fet que culmina en l'elaboració del present document.

La igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes, és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos nacionals i internacionals, però la realitat mostra que encara avui dia no s'ha aconseguit la igualtat plena. L'assetjament sexual i per raó de sexe poden ser patits per qualsevol persona, no obstant això, en la seva majoria afecten a les dones, ja que aquests tipus de violències són producte de la desigualtat de gènere que encara existeix en la nostra societat.

Per tot l'exposat, la Universitat de les Illes Balears compta amb el present Protocol de Prevenció i Actuació enfront de casos d'Assetjament Sexual, Assetjament per Raó de Sexe i Assetjament per Motiu de l'Orientació Sexual, amb l'objectiu d'establir una sèrie de mesures que s'apliquin tant per prevenir aquest tipus d'actuacions, a través de la formació, la informació i la sensibilització de tots els membres de la comunitat universitària, així com tramitar i, si escau, resoldre les reclamacions i denúncies presentades per les víctimes, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes comunitàries, constitucionals i internes relatives al dret de les persones a gaudir d'uns ambients de treball i educatius lliures de violència de gènere i discriminació.

1.1. La Universitat de les Illes Balears es compromet a través del present Protocol amb els següents principis:

- Tota persona té dret a realitzar la seva activitat laboral i acadèmica lliure assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual, amb ple respecte a la seva intimitat i la seva integritat física i moral, el seu honor i la pròpia imatge.

- Tota persona té dret a realitzar la seva activitat laboral i acadèmica amb dignitat i amb el lliure desenvolupament de la personalitat.
- La Universitat de les Illes Balears ha de contribuir a prevenir l'aparició de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i a causa de l'orientació sexual quan constitueixen un risc psicosocial, i tenint en compte que tots els membres de la comunitat universitària tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- La Igualtat de tracte entre dones i homes.
- La Universitat desenvolupa amb el present Protocol un procediment de prevenció i protecció enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual, en el qual se salvaguardaran els drets de les persones afectades garantint que totes les queixes i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Tota persona que es consideri víctima d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament a causa de la seva orientació sexual, té dret, sense perjudici de les accions administratives i judicials que li corresponguin, a plantejar una reclamació o denúncia que sigui resolta mitjançant el procediment previst en aquest Protocol.
- S'aplicaran sancions i mesures correctives en els casos en què la recerca demostrï que s'ha donat situacions de violència, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament a causa de l'orientació sexual.
- Per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i donar a conèixer els drets, obligacions i responsabilitats de cada persona, la Universitat de les Illes Balears, difondrà aquest Protocol i facilitarà informació i formació a la tota la comunitat universitària.
- L'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, assumirà les funcions de desenvolupar accions formatives i informatives encaminades a la prevenció d'aquestes conductes, d'informar i d'assessorar en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, sense perjudici de les restants funcions que poguessin correspondre a altres unitats, òrgans i serveis d'aquesta Universitat.

2. Objectiu i àmbit subjectiu d'aplicació

2.1. Objectiu general

Prevenir i eradicar les possibles situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual a la Universitat de les Illes Balears i en els organismes dependents d'aquesta i afrontar-les de manera efectiva en cas que aquestes arribin a produir-se.

2.2. Àmbit subjectiu aplicació:

Les disposicions recollides en aquest protocol seran aplicable a les persones pertanyents als col·lectius que a continuació es relacionen durant la seva permanència a la Universitat de les Illes Balears i fins a sis mesos:

- a) Personal docent i investigador
- b) Personal d'administració i serveis
- c) Alumnat
- d) Qualsevol persona d'empreses o entitats externes que desenvolupi el seu treball en la UIB, que considerin que ha estat objecte, per part del personal o de l'alumnat de la Universitat, d'accions que quedin enquadrades dins de la definició d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu d'orientació sexual.
- e) Qualsevol persona que presti en aquesta Universitat els seus serveis sigui el que sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb la mateixa.

Qualsevol persona que formi part de la comunitat universitària pot plantejar una denúncia relativa a l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament a causa de l'orientació sexual conforme al procediment previst en aquest Protocol.

3. Marc Jurídic: internacional, nacional u autonòmic

L'art. 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, de Codi Penal on es tipifica l'assetjament sexual com un delictes contra la llibertat sexual.

1. El que sol·licités favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provoqués a la víctima una situació objectiva i greument intimidadora, hostil i humiliant, serà castigat com a autor d'assetjament sexual amb pena d'arrest de sis a dotze caps de setmana o multa de tres a sis mesos.
2. Si el culpable d'assetjament sexual hagués comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà d'arrest de dotze a vint-i-quatre caps de setmana o multa de sis a dotze mesos.
3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació la pena serà d'arrest de dotze a vint-i-quatre caps de setmana o multa de sis a dotze mesos en els supòsits previstos a l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos a l'apartat 2 del present article.

3.1 Àmbit Comunitari i Internacional

En l'àmbit internacional, trobem el Conveni 111 de la OIT, (15 de juny 1958) contra la discriminació en l'ocupació, que aborda l'assetjament sexual en el lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació Núm. 19 sobre violència en el lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per combatre-la.

[La Recomanació de la Comissió 92/131/CEE, de 27 de novembre de 1991](#), relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, ja recull un "Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual".

[La Directiva 2006/54/CE](#), relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, que deroga, entre unes altres, la Directiva 76/207/CEE, modificada per la Directiva 2002/73/CE, recull les definicions

d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions horitzontals aplicables a tota conducta o acte discriminatori en aquesta matèria.

Preàmbul. L'assetjament i l'assetjament sexual són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueixen discriminació per raó de sexe a l'efecte de la present Directiva. Aquestes formes de discriminació es produeixen no solament en el lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'han de prohibir aquestes formes de discriminació i han d'estar subjectes a sancions efectives, proporcionades i dissuasòries.

Art.40. Les parts adoptaran les mesures legislatives o d'un altre tipus, necessàries perquè tota forma de comportament no desitjat, verbal, no verbal o físic, de caràcter sexual, que tingui per objectiu o resultat violar la dignitat d'una persona, en particular quan aquest comportament crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sigui castigat amb sancions penals o un altre tipus de sancions legals.

3.2 Àmbit nacional

La **Constitució Espanyola** reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1); la igualtat i la no discriminació per raó de sexe, així com per qualsevol altra circumstància personal o social (art. 14); el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes denigrants (art. 15); el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1). De manera més específica, l'art. 35.1 CE incorpora el dret a no ser discriminat per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.

Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Art.4.2 i) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prohibeix expressament d'assetjament sexual i per raó de gènere, incorpora les seves definicions i exposa l'obligatorietat d'introduir tot un seguit de mesures específiques per a la seva prevenció i de protocols d'actuació que hauran d'incorporar-se als plans

d'igualtat, tant en el marc de les empreses com en el de les administracions públiques, així queda reflectit en els articles 7, 8, 48, 51, 62 i disposició final sisena.

Entre aquestes mesures específiques, les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix (art.48).

Art. 62. En referència a les Administracions públiques, per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, aquestes negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà: el compromís de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe, la instrucció a tot el personal del seu deure respectar la dignitat i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes, el tractament reservat de les denúncies constitutives d'assetjament sexual o per raó de gènere i la identificació de les personal responsables d'atendre a els qui formulen una queixa o denúncia.

[Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre de les Universitats.](#) Art.46 b) La igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, raça, religió o discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en l'accés a la universitat, ingrés als centres, permanència a la universitat i exercici dels seus drets acadèmics. Art.46 j) Rebre un tracte no sexista.

[El de la Llei 7/2007 de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.](#) Art. 14. Tot treballador públic té dret al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual, moral i laboral. A més en l'art.95.2, tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat i ordenament sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

L'Assetjament sexual també es troba regulat en el [Reial decret Legislatiu 5/2000](#), de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (article 8); [en la Llei 29/1998](#), de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciós administrativa (article 19.1.i) i en [la Llei 1/2000](#), de 7 de gener,

d'Enjudiciament Civil (article 11 bis) en matèria de legitimació; en el [Reial decret Legislatiu 2/1995](#), de 7 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Procediment Laboral (articles 175 a 182) i en la [Llei 14/1986](#), de 25 d'abril, General de Sanitat (article 18.9).

3.3 Lleis d'Àmbit Autonòmic

Avantprojecte de Llei d'igualtat entre dones i homes de les Illes Balears.

4. Preguntes bàsiques sobre l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per motiu de l'orientació sexual.

4.1. Què és l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o per motiu de l'orientació sexual?

4.1.1. **Assetjament sexual** es qualsevol comportament, verbal o físic, amb 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.

4.1.2. **Assetjament per raó de sexe o per l'orientació sexual** es qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o l'orientació sexual d'una persona, relacionat amb l'accés al treball remunerat, la promoció professional i el desenvolupament de les activitats assignades i la formació, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (*Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; BOIB núm.21, 12 de Febrer de 2015, Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual*)

No és necessari en aquest cas que les conductes i/o fets que es manifesten siguin de naturalesa o caràcter sexual. (*Assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, (2010) Fundació Dones. Ministeri d'Igualtat*).

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o a causa de l'orientació sexual es consideren discriminatoris (art.7). Així com, la discriminació directa per raó de sexe, tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art.8) qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda de queixa, reclamació, denúncia,

demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual, o la d'una altra persona (art.9). (*Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*).

Destacar d'aquestes definicions que:

- Aquests tipus d'assetjament constitueixen una forma de discriminació.
- Coincideixen és que es tracta d'un comportament que no és desitjat per la persona assetjada.
- Causa dany, físic o psicològic, a les víctimes.

4.2. Qui assetja, i qui són assetjats/es?

Com hem vist a l'apartat anterior, les definicions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe són neutres, per la qual cosa poden afectar tant a homes com a dones. No obstant això, encara que tots dos sexes poden ser víctimes d'aquests tipus d'assetjament, les dones són les majors afectades. De fet, segons l'ONU (2006), l'assetjament sexual és considerat com una forma de violència contra les dones en la comunitat.

L'assetjament sexual i per raó de sexe són un producte més de la desigualtat existent entre homes i dones (dels rols atribuïts a homes i dones en la vida social i econòmica), per la qual cosa la persona assetjadora és habitualment un home (en més de 3/4 parts dels casos), i la persona assetjada és habitualment una dona, en menor mesura també és patit per homes.

Quant a les característiques dels assetjadors, com s'acaba d'assenyalar, són majoritàriament homes, que són o poden ser tant superiors jeràrquics, com a companys o clients, i que poden pertànyer a qualsevol estrat social, nivell ocupacional, edat o categoria professional pel que no es pot parlar de l'existència d'un perfil típic del assetjador sexual basat en factors sociodemogràfics. (*Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.*)

4.3. On sol ocórrer?

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere o orientació sexual poden tenir lloc bàsicament en **dos contextos** que són el **laboral i educatiu**. (*Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.*)

4.4. Quines conductes inclouen?

4.4.1. Dins de l'assetjament sexual trobem:

- a) El **xantatge sexual** (quid pro quo o d'intercanvi), que és el produït per un superior jeràrquic (o persona les decisions de la qual poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball o estudis de la persona assetjada, és a dir, una persona amb poder) qui sol·licita un favor sexual a una altra persona (generalment en situació subordinada) condicionant-la amb la consecució d'algun benefici o decisió que afecta al desenvolupament de la seva vida laboral o acadèmica (atorgar un ascens, renovar un contracte, donar una avaluació positiva,...). El xantatge sexual també inclou un perjudici evident en el treball per haver rebutjat insinuacions de caràcter sexual o la sol·licitud de favors sexuals. (*ONU Dones, <http://www.endvawnow.org/es/articles/497-definicion.html>*)
- b) Un altre tipus d'assetjament és, l'**assetjament sexual ambiental** seria aquella conducta (exercida per superiors jeràrquics o per persones d'igual o inferior nivell o per terceres parts, com a clientela, proveïdors, etc.) que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa. (*Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.*)

A continuació s'exposen alguns **exemples d'assetjament sexual, atenent als nivells de gravetat de les conductes**, (aquest llistat no és tancat i poden incloure's altres supòsits no expressament definits a continuació):

- **Assetjament Lleu:** Acudits de contingut sexual sobre la dona, Floretes/ comentaris sexuals sobre les treballadores i els treballadors; Demanar reiteradament cites; Acostament excessiu; Fer gestos i mirades insinuants.

- **Assetjament Greu:** Fer preguntes sobre la seva vida sexual; Fer insinuacions sexuals; Demanar obertament relacions sexuals sense pressions; Pressionar després de la ruptura sentimental amb un/a company/a.
- **Assetjament Molt Greu:** Abraçades, petons no desitjats; Tocaments, pessics; Acorralaments; Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces; Realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament; Assalt sexual. (*Institut de la Dona, 2006*).

4.4.2. Per la seva banda i referent a l'assetjament per raó de sexe, trobem que el propòsit final d'aquest tipus d'assetjament és forçar o induir a la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball, la imposició de condicions laborals inferiors a les que gaudeix (per conveni col·lectiu o contracte) o bé renuncia als drets derivats de les responsabilitats familiars, com per exemple, la reducció de jornada per atenció als fills o filles. (*Estratègia Metodològica per a la Detecció de la Discriminació Indirecta a l'Àmbit laboral. 2011. Fundació Themis de Dones Juristes*).

A continuació s'exposen alguns exemples d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament per motiu de l'orientació sexual (aquest llistat no és tancat i poden incloure's altres supòsits no expressament definits a continuació):

- Qualsevol tracte desfavorable, advers o discriminatori per raó del sexe o l'orientació sexual d'una persona.
- Ridiculitzar, menyspreant les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones o a causa de l'orientació sexual d'una persona.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir a una persona segons el seu sexe o per la seva orientació sexual.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional únicament pel seu sexe o orientació sexual.
- L'exclusió d'homes o dones a l'hora accedir a llocs de treball, quan aquest requisit no sigui una característica professional essencial.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions de la persona (excloure, no prendre de debò) pel seu sexe o la seva orientació sexual.
- El tracte desfavorable a les dones amb motiu del seu embaràs i maternitat.
- El tracte desfavorable a les dones pel fet de ser-ho.
- Ridiculitzar a les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha d'assumir l'altre sexe.

- Utilitzar humor sexista o homòfob.
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat i transsexualitat o la percepció d'aquestes.
- Tenir conductes discriminatòries per motiu de l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona. (*La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. i Guia sindical enfront de l'assetjament per raó de gènere. (2009). Secretaria de la Dona de CC.OO Andalusia.; BOIB núm. 21, 12 de Febrer de 2015. Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual*)

4.5. Com poden afectar-me?

L'assetjament sexual o per raó de sexe poden donar-se mitjançant diferents vies, depenent de la relació existent entre la persona assetjadora i la persona assetjada, diferenciem tres formes d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** es dona entre persones treballadores que són companys/es.
- **Assetjament vertical ascendent:** és aquell que exerceix una persona treballadora cap a una persona superior jeràrquicament.
- **Assetjament vertical descendent:** és aquell que exerceix una persona superior jeràrquicament cap a una persona subordinada. (*Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.*)

4.6. Quines conseqüències poden tenir en la meua vida i a la pròpia universitat?

Els efectes negatius d'assetjament sexual i per raó de sexe, es fan sentir sobre la persona assetjada, l'organització laboral (en aquest cas la universitat) i per la societat en general.

- **Per a la persona assetjada,** les conseqüències poden arribar a ser molt greus i afectar a diverses esferes de la seva vida, pot sofrir danys físics, psicològics i

laborals, i acadèmics. La víctima corre el risc de perdre el seu treball o experiències relacionades amb ell, tals com la seva formació professional, o arribar a sentir que l'única solució possible és renunciar a tot. L'assetjament porta a la frustració, pèrdua d'autoestima, absentisme i un minvament de la productivitat.

- **Conseqüències psicològiques:** estrès, ansietat, depressió, estat de nerviosisme, sentiments de desesperació, de culpa, d'indefensió, impotència, etc.
- **Conseqüències físiques:** trastorns del somni, maldecaps, problemes gastrointestinals, nàusees, hipertensió, etc.
- **Conseqüències laborals i acadèmiques:** baixes laborals, abandons del lloc de treball o els estudis, acomiadaments, etc., a causa de l'alteració de l'estat d'ànim i el dany produït en l'autoestima i la autoimatge de la víctima d'aquest delicte, que comporta greus conseqüències en les seves aspiracions laborals o acadèmiques.
- **Quant a l'organització**, en aquest cas la Universitat de les Illes Balears, també es veu afectada negativament. D'una banda la menor productivitat i/o l'absentisme de la víctimes suposen una menor productivitat per a l'organització. A això, cal sumar-li els costos que suposen el reemplaçament del personal ocasionat per l'absentisme i l'abandó del lloc de treball. Generació d'un ambient de treball tibant i hostil, que afecta negativament a la motivació del personal que no és objecte del mateix, però que és testimoni o coneix aquesta situació, la qual cosa deriva en un detriment de la rendibilitat de l'organització. També pot veure's afectada la imatge de l'organització. I finalment la possibilitat de pagament per indemnitzacions per part de l'organització, per no atendre a la seva responsabilitat en la garantia d'un entorn laboral segur, saludable i lliure d'assetjament.
- Com hem manifestat més amunt l'assetjament sexual, per raó de sexe o per l'orientació sexual, constitueixen discriminació, i **tota la societat** es veu afectada. Aquests tipus d'assetjaments, suposen costos en el sistema de salut, de la seguretat social, sistema judicial i les polítiques socials. A més l'existència de l'assetjament suposa el menyscapte de valors com la igualtat, la democràcia i la justícia social. (*Assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral. (2010). Fundació Dones. Ministeri d'Igualtat.: Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.*)

5. Mesures preventives: informació, conscienciació i compromís

La Universitat de les Illes Balears, a través d'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes dissenyarà i aplicarà les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual al PDI, PAS, alumnat i a la resta de la comunitat universitària. A més de realitzar el corresponent seguiment i avaluació, amb l'objectiu, no solament de prevenir aquestes conductes, sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que integren la comunitat universitària.

5.1. Comunicació, difusió, formació i sensibilització:

- Amb la finalitat de facilitar el seu accés a totes les persones que integren la comunitat universitària, s'incorporarà i mantindrà un apartat a la pàgina web de la Universitat de les Illes Balears dedicat a la difusió d'informació sobre la prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual.
- Creació de documents divulgatius que donin a conèixer l'existència del present protocol i les seves principals característiques a tota la comunitat universitària, especialment, caps de departament, degans/es, sindicats i consell d'estudiants.
- Sessions d'informació i campanyes específiques explicatives del contingut del Protocol dirigides a tota la comunitat universitària.
- Difusió a l'alumnat de nou ingrés a la Universitat de les Illes Balears, tant de Grau, Postgraus i Màster de l'existència del present Protocol, a través dels manuals d'acolliment i del professorat en les sessions de presentació de les assignatures. (Guia bàsica de la UIB).
- Programa de formació destinat a l'alumnat
- Formació específica per a les persones que han de participar en els procediments de detectar, investigar i sancionar les conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o orientació sexual.
- Difusió del Protocol entre les empreses i entitats col·laboradores amb la universitat.

6. Protocol d'actuació: arbres de decisions per a l'alumnat, professorat i personal d'administració i serveis

6.1. Garanties del procediment

Es garantirà que la investigació i resolució dels casos denunciats, es tractin amb discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, diligència i celeritat, garantint una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades, incloent a les persones presumptament assetjades i assetjadores.

Les persones implicades podran ser assistides per algun representant unitari o sindical o una altra persona de la seva elecció a tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat. Per això, des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la seva iniciació i tramitació assignaran uns codis numèrics identificatius tant de la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, preservant així la seva identitat.

Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual, en els termes previstos en el present document.

6.2. Procediment

6.2.1. Presentació de queixes

- Les persones que considerin que ha sofert assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament per motiu de la seva orientació sexual poden informar de la situació al Servei de Prevenció de la UIB, (tant a la Unitat Mèdica, l'Àrea tècnica com a la direcció) i a l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB.
- En els casos en què la persona assetjada formi part de l'alumnat, a més dels serveis anteriorment exposats, podrà presentar una queixa davant el personal docent i/o caps d'estudis.

- El personal docent i els caps d'estudis traslladaran les queixes presentades a l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes que s'encarregarà del tramitar la queixa.
- Les queixes en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per motiu de l'orientació sexual també podran ser presentades en la Sindicatura de Greuges de la UIB, que traslladarà la queixa al Servei de Prevenció.
- En qualsevol cas, durant el procés de resolució de queixes, estaran implicats com a mínim una persona del Servei de Prevenció i una persona de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, tenint en compte sempre les necessitats particulars de cada cas.

6.2.2. Entrevista d'aproximació i acceptació del protocol

- Una vegada que el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes tinguin coneixement de la queixa, un membre de cadascun dels serveis, procedirà a entrevistar-se amb la persona que es consideri objecte d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament a causa de la seva orientació sexual, amb el motiu d'obtenir una primera aproximació del cas, valorant el possible origen del conflicte i el tipus de risc que pot estar exposada la persona.
- Una vegada finalitzada la fase de l'entrevista, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, comunicaran a la persona assetjada la primera valoració del cas i li informaran sobre el seu dret a posar en marxa el Protocol de Prevenció i Actuació enfront de casos d'Assetjament Sexual, Assetjament per Raó de Sexe i Assetjament per Motiu de l'Orientació Sexual, així com del contingut, les fases del mateix i les possibles mesures organitzatives i/o disciplinàries que es poguessin arribar a adoptar.
- La persona acceptarà o rebutjarà voluntàriament aquest Protocol mitjançant el model escrit previst. Una vegada acceptat l'inici del Protocol, es podrà renunciar a qualsevol moment a continuar-ho mitjançant la presentació d'un escrit al Servei de Prevenció i/o l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.

6.2.3. Recollida d'informació i intervenció informal

- Acceptat el Protocol, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, recolliran més informació sobre el cas a través d'entrevistes amb la persona contra qui es dirigeix la queixa d'assetjament sexual, assetjament per

raó de sexe i/o assetjament per motiu de l'orientació sexual, i altres persones que puguin aportar informació rellevant. A aquestes persones se'ls informarà de l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre la informació relativa a la queixa.

- Després de la fase de recollida d'informació, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats intentaran resoldre el conflicte actuant com a tercer en una intervenció informal entre les parts implicades.
- En cas que s'arribi a un acord a través de la intervenció informal entre les parts, se signarà un acta d'acord on es reflectirà el compromís adoptat per les mateixes. La persona que hagués formulat la queixa presentarà un escrit de renúncia de la continuació del procediment al Servei de Prevenció i/o a l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes. Això, sense perjudici que, si la persona assetjada considera que després de la intervenció persisteix la conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual pugui presentar una nova queixa i reactivar el procediment.
- Si el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats no consideren oportú intentar la intervenció informal o si alguna de les parts no l'accepta o aquesta fracassa, s'iniciarà un procés d'intervenció formal, conforme al que es disposa en el punt 6.2.4.
- En cas de no arribar a un acord mitjançant la intervenció informal entre les parts, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, elaboraran un informe que inclourà la descripció del problema realitzada per les parts implicades, com també aquella informació relativa al conflicte que s'hagi pogut extreure de l'entrevista amb altres persones. L'informe inclourà, en cas necessari, una proposta de les mesures que s'hagin d'adoptar per a la resolució del conflicte.
- Des de la data de la presentació de la queixa fins a l'intent d'intervenció informal no haurà de passar un període superior a vint dies lectius.

6.2.4. Resolució formal a través de la Comissió d'Intervenció en Conflictes de Discriminació (CICD)

- La resolució formal de les queixes presentades tindrà per objecte resoldre el conflicte a través de dues vies possibles, no excloents entre si: una intervenció formal entre les parts i l'adopció de mesures organitzatives i/o disciplinàries.
- Aquestes dues vies de resolució es realitzaran a proposta de la Comissió d'Intervenció en Conflictes de Discriminació (CICD). Aquesta comissió serà constituïda per decisió del Rector, a instàncies del Servei de Prevenció i l'Oficina

per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes. La integraran la persona que presideixi el Comitè de Seguretat i Salut, un/a representant del Servei de Prevenció, un/a assessor/a jurídic i comptarà amb l'assessorament de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes. La Comissió estarà integrada per un mínim de personal per garantir la confidencialitat. En cas que alguna de les persones anteriors sigui part implicada en la queixa presentada, serà exclosa de la composició de la Comissió i substituïda per una altra persona designada a proposta de la resta de membres de la Comissió.

- Una vegada constituïda la Comissió, aquesta comunicarà per escrit a les parts implicades la seva constitució i que s'inicia la fase de resolució formal, i s'obrirà un termini perquè les parts puguin formular a la Comissió les al·legacions que estimin oportunes sobre la composició d'aquesta Comissió (la durada d'aquest termini estarà determinada per la pròpia Comissió). Transcorregut aquest tràmit, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats traslladaran a la resta de membres de la Comissió el seu informe de resultats, (obtingut de la fallida resolució informal).
- La Comissió comunicarà per escrit a les parts implicades l'informe de resultats del Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, i s'obrirà un termini perquè puguin formular les al·legacions que considerin oportunes a la Comissió.
- Si es presenta alguna al·legació, la Comissió podrà citar a les parts per una intervenció formal.
- En el cas que la intervenció formal fracassi, es procedirà conforme al que es disposa en el punt 6.2.5.
- Amb tota la informació recollida, la Comissió realitzarà una proposta de resolució, i indicarà, en cas necessari, les mesures organitzatives i/o disciplinàries que s'haguessin d'adoptar. Entre les possible conclusions es troben:
 - Arxiu de la queixa que ha provocat la denúncia si concorre algun dels següents suposats:
 - Per desistiment de la persona denunciant.
 - Per falta d'objecte o insuficiència d'indicis
 - Quan de les actuacions practicades es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia, reflectint, si escau, l'acord aconseguit entre les parts.
 - Si de l'anàlisi del cas es dedueix la comissió d'alguna altra falta, diferent de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual, es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.

- Si existeixen indicis clars d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual es proposarà la incoació d'expedient disciplinari i les corresponents mesures correctores de la situació d'acord a la normativa aplicable si es tracta de PDI, PAS o estudiants.
- La proposta de resolució serà transmesa al Consell de Direcció de la UIB, qui adoptarà la resolució final i la notificarà per escrit a les parts en un termini no superior a vint dies lectius.
- Des de la constitució definitiva de la Comissió fins a la notificació de la resolució adoptada, no haurà passat un termini superior a quaranta-cinc dies lectius.
- El Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, realitzaran un seguiment del cas i de la idoneïtat de les mesures adoptades.

6.2.5. Valoració externa

- Si la intervenció formal fracassa, la Comissió podrà citar a les parts per a una valoració externa per part d'una persona experta aliena a la UIB proposada per la Comissió. Les parts contestaran per escrit acceptant o rebutjant la intervenció de la persona experta.
- En cas que s'accepti aquesta valoració, la Comissió traslladarà a la persona experta la informació relativa al cas. L'expert/a presentarà un informe amb les conclusions de la seva avaluació.
- Aquesta persona comunicarà a la Comissió el resultat de la seva valoració i una proposta, si fos necessària, de les mesures que s'han d'adoptar per a la resolució del conflicte.

7. Sistema d'avaluació i seguiment.

L'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes realitzarà el control i seguiment de l'aplicació d'aquest Protocol amb la finalitat de detectar el seu efectiu funcionament i eficàcia real en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual en el seu àmbit d'aplicació. Si es detectessin fallades d'aplicació que li restessin efectivitat en la consecució del seu objectiu, l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes proposarà la seva modificació seguint els tràmits oportuns.

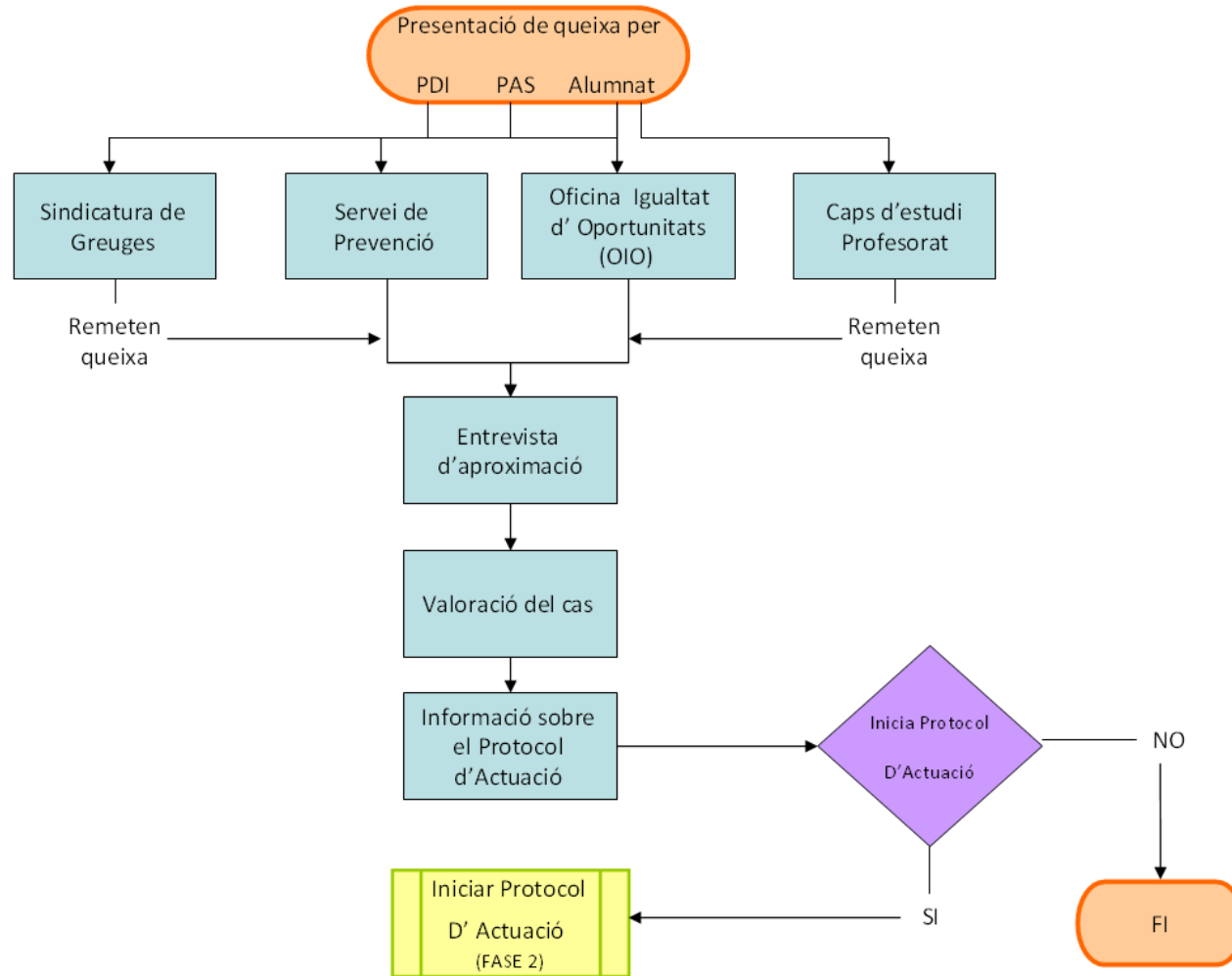


Annexes

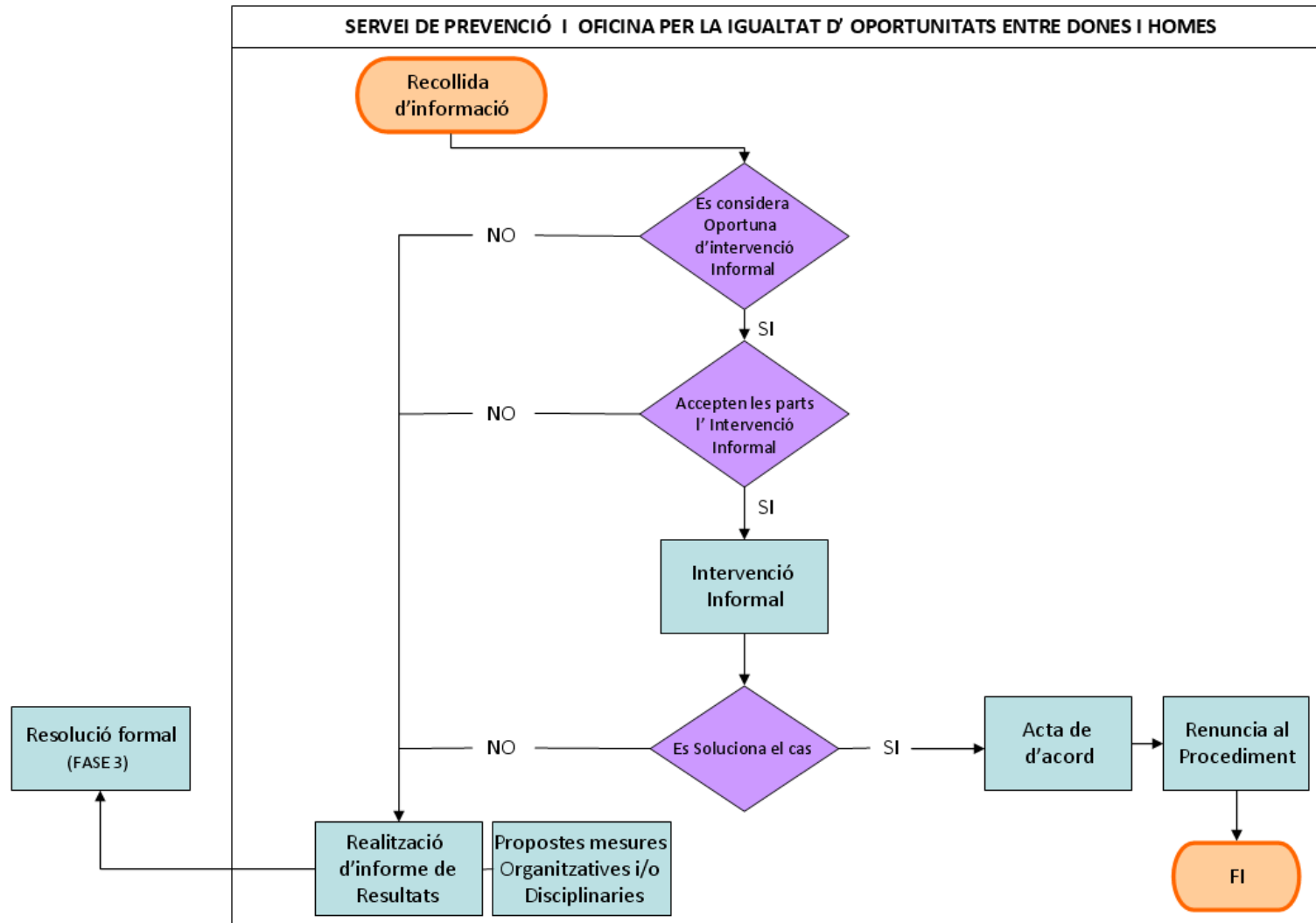
Diagrames de flux sobre el protocol d'actuació enfront a casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu de l'orientació sexual

- FASE 1. Presentació de queixa i acceptació del protocol
- FASE 2. Recollida d'informació i Intervenció Informal
- FASE 3. Resolució Formal a través de la Comissió d'Intervenció en Conflictes de Discriminació (CICD) i valoració externa

FASE 1. Presentació de queixa i acceptació del protocol d'actuació



FASE 2. Recollida d'informació i intervenció informal



FASE 3. Resolució formal a través de la Comissió d'intervenció en Conflictes de Discriminació (CICD) i valoració externa

