

Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual



Universitat Oberta
de Catalunya

0. Declaració de principis

Totes les persones tenen el mateix dret de ser tractades amb dignitat i respecte. La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) considera que qualsevol forma de violència de gènere és un atemptat contra la dignitat de les persones, és una violació dels drets fonamentals de les persones vinculades a la Universitat i una manifestació molt greu de desigualtat entre dones i homes, per la qual cosa són totalment inacceptables i sota cap concepte es poden tolerar o encobrir. La voluntat de la UOC és, doncs, reafirmar el respecte pels drets fonamentals de les persones i la seva preocupació de promoure una comunitat universitària i un ambient de convivència lliure de qualsevol violència.

El segon Pla d'igualtat de la UOC (2011-2013) estableix com una de les accions de l'eix 8 «definir criteris concrets per a prevenir, detectar i tractar qualsevol cas d'assetjament per raó de gènere i revisar el procediment actual». En aquest sentit, s'ha establert un protocol general d'actuació interna per a les situacions en què es posi en coneixement de qualsevol autoritat o organisme de la UOC un episodi de violència de gènere sofert per una persona que treballi a la UOC. Aquest protocol garanteix l'assessorament i el suport confidencial i anònim de la persona afectada i la derivació als recursos necessaris i sol·licitats per ella.

La UOC reconeix que la violència de gènere és un fenomen tristament freqüent en la nostra societat i que aquests tipus de comportaments no són fets aïllats ni estranys a les universitats. La institució universitària, malauradament, no s'escapa d'aquesta realitat. Malgrat això, la UOC manifesta que com a institució, més enllà de ser generadora i transmissora de coneixements, té la voluntat ferma de ser motor de canvi i de transformació social per a la promoció d'un món més just per a tothom.

1. Objecte d'aquest protocol

L'objecte d'aquest protocol és establir el procediment que cal seguir per a prevenir i identificar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual i actuar-hi, a més de la consecució d'un pla d'acció amb l'objectiu d'eradicar la situació.

2. Àmbit d'aplicació

L'àmbit d'aplicació són les persones amb contractació laboral a la UOC, independentment de la seva modalitat de contractació.

Aquest protocol engloba totes les situacions que es produeixin en un entorn vinculat a l'àmbit laboral (oficines, viatges laborals, jornades de formació, Campus Virtual, etc.). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual no es toleraran en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

3. Marc legal i definicions

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix a l'**article 48** l'obligació d'elaborar un protocol per a prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual a les empreses. La filosofia que motiva aquesta iniciativa legal és que l'eina més eficaç per a evitar l'existència d'aquest tipus de situacions amb conseqüències devastadores, tant per a la persona com per a l'empresa, és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions a l'interior de la mateixa organització.

A l'**article 48** es recull d'una manera explícita que «les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació».

La direcció de l'empresa té la responsabilitat d'adoptar les mesures preventives oportunes i d'integrar-les dins les seves activitats i decisions amb la finalitat de protegir eficaçment el personal davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual, i també davant de l'assetjament psicològic o moral (*mobbing*). Aquesta obligació es desprèn del deure general que es recull a l'**article 4.1 d)** del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i a l'**article 14** de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, segons els quals la direcció de l'empresa ha de garantir el dret de la integritat física i psíquica de la persona treballadora en «tots els aspectes relacionats amb el treball».

Aquest protocol, doncs, té la voluntat de ser una eina per a facilitar l'acompliment d'aquesta obligació legal per part de la UOC.

3.1. Referències legals

3.1.1. Normativa catalana

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

3.1.2. Normativa espanyola

- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 172, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del 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.

3.1.3. Normativa europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.

3.2. Definicions i exemples

Assetjament sexual: Qualsevol comportament, verbal o físic, que consisteix a sol·licitar favors de naturalesa sexual (tant per a si mateix o si mateixa com per a una tercera persona) que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, particularment quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu per a la persona afectada i que li provoca problemes psicològics, morals i professionals.

Cal remarcar que es tracta de comportaments:

- No volguts per la persona que els rep.
- De naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.
- Que tenen com a objectiu, o ho produeixen com a efecte, atemptar contra la dignitat de qui n'és objecte o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual els comportaments i les accions següents:

Verbals

- Fer xantatge sexual.
- Amenaçar de penjar fotos o vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals.
- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Adreçar-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- 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.
- Oferir cites compromeses o de trobades sexuals o fer pressió per a concretar-ne.
- Demanar favors sexuals.

No verbals

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físics

- Fer un acostament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se amb la persona de manera innecessària.
- Fer un contacte físic deliberat i no sol·licitat.
- Tocar intencionadament o «accidentalment» les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe o orientació sexual: Comportament persistent contra una persona per raó de sexe o orientació sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat professional i crear un entorn laboral intimidador, degradant o ofensiu. A diferència de l'assetjament sexual, en aquest cas no hi ha necessàriament comportaments físics, sinó que es tracta d'un assetjament bàsicament moral i psicològic.

Cal remarcar que es tracta de comportaments i accions:

- No volguts per la persona que els rep.
- Relacionats amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona.

- Que tenen com a objectiu, o ho produeixen com a efecte, atemptar contra la dignitat o crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual els comportaments i les accions següents:

- Tenir conductes discriminatòries.
- Adreçar-se amb maneres ofensives a la persona.
- Ridiculitzar, menystenint les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina que s'ha fet.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha d'assumir l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és forçar o induir la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o als drets i els beneficis que li corresponen (per exemple, la reducció de jornada per atenció als fills o filles).

4. Procediment

4.1. Principis i garanties

El procediment ha de ser àgil i ràpid, ha d'oferir credibilitat, transparència i equitat i ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. Amb aquest objectiu, a l'inici del procés s'assignaran codis alfanumèrics per a identificar les parts afectades.

Així mateix, es protegirà la víctima des del punt de vista de la seguretat i la salut laboral i s'intervindrà per a impedir que continuïn les presumptes situacions d'assetjament i per a establir les mesures cautelars que es considerin adequades, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i atenent especialment les circumstàncies laborals del presumpte agredit o agredida.

La persona que presenta una queixa o denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta queixa o denúncia es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta denúncia s'ha fet de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual té dret a:

- Estar informada de la queixa o denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre-hi.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

4.2. Identificació i comunicació de les situacions d'assetjament

La identificació de les situacions d'assetjament poden ser determinades per:

(a) Comunicació directa de la persona afectada o tercers:

- Comunicació del treballador o treballadora per mitjà de les persones de referència, sigui per correu electrònic o per telèfon.
- Comunicació del treballador o treballadora per mitjà dels delegats de prevenció i/o dels membres de la Comissió d'Igualtat.
- Comunicació d'una tercera persona que és testimoni de la situació.

(b) Identificació d'indicis:

- Procés de baixa per incapacitat temporal (IT).
- Informes de gestió de la contribució professional.
- Avaluacions de riscos o resultats negatius en altres tipus d'estudis, enquestes, etc.
- Entrevistes de sortida.
- Elevat índex de rotació.

Aquestes són les vies que pot fer servir la persona que pateix la situació d'assetjament i que formula una queixa en què demana el suport de la institució o que simplement vol demanar informació sobre el tema.

La persona que rebra la queixa i que intentarà resoldre el conflicte és la *persona de referència*. El rol de la persona de referència és clau per aconseguir una bona implementació del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

4.3. Valoració inicial de la situació d'assetjament

El primer pas de la valoració el duu a terme la persona de referència amb la realització d'una entrevista a la persona que ha denunciat la possible situació d'assetjament, per tal de fer una valoració inicial de la situació (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona). En aquesta entrevista també s'informarà la persona afectada dels drets que té i de totes les opcions i accions que es poden emprendre.

A partir de l'entrevista, es pot valorar a quin dels casos següents correspon la situació que ha comunicat la persona:

- Situació de conflicte.
- Assetjament (laboral o sexual).
- Risc psicosocial.
- Situació en què no hi ha cap conflicte que requereixi una intervenció psicosocial.

Durant el procés de valoració i el procés d'intervenció, la persona treballadora podrà disposar de la participació dels delegats de prevenció i/o dels membres de la Comissió d'Igualtat, sempre que ho sol·liciti.

4.4. Procés d'intervenció

4.4.1. Resolució informal

Les persones afectades en el procés, amb la mediació de la persona de referència, poden acordar una resolució pactada. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de la institució.
- Informar de les conseqüències de continuar l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

En aquesta resolució l'Àrea de Persones pot ser particip o no.

La resolució informal implica garantir que ha finalitzat la situació d'assetjament sobre la persona i informar les dues parts de la decisió.

En els casos de resolució informal no queda cap registre escrit del procés d'intervenció. No obstant això, s'ha d'informar l'Àrea de Persones de les mesures de resolució acordades per a assegurar-ne la viabilitat i l'adequació a les polítiques de la institució. També se n'ha d'informar la Comissió d'Igualtat.

4.4.2. Resolució formal

Caldrà optar per una resolució formal en cas que:

- La mediació informal no hagi estat suficient per a resoldre el conflicte.
- La gravetat dels fets requereixi l'obertura del procediment formal. En aquest sentit, cal tenir en compte que, depenent de la gravetat dels fets, aquests són susceptibles de constituir un delicte (Codi penal, article 184) i, en aquest cas, cal recórrer a la via penal.
- La persona afectada no hagi volgut optar per la resolució informal.

En l'obertura del procediment formal, han de ser informats, mantenint la confidencialitat:

- Comandaments implicats (directament o indirectament).
- Comitè de Seguretat i Salut.
- Representant de la Comissió d'Igualtat.

Els passos que cal seguir són:

- Recepció d'una denúncia formal per part de la víctima.
- Identificació del risc potencial mitjançant l'entrevista semiestructurada amb la persona de referència.
- Adopció de mesures cautelars.
- Recollida de totes les dades disponibles, mitjançant entrevistes, missatges electrònics, gravacions, testimonis, etc.
- Valoració de la situació mitjançant un informe redactat per la persona de referència, amb el suport de l'Àrea de Persones i dels membres de la Comissió d'Igualtat si es requereix.
- Redacció del pla d'actuació, validat per l'Àrea de Persones i pel superior directe de la persona (si escau).
- Seguiment de la implantació i la valoració de les mesures aplicades per part del Servei de Prevenció i Salut Integral, per mitjà de la persona de referència.

El procés assegurarà la confidencialitat de les persones implicades durant la resolució de la situació d'assetjament i després que s'hagi resolt.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa (inspecció de treball) o judicial (jutjat social) per a protegir els drets, especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que crea la situació, aquestes vies de resolució internes semblin inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna, i sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi penal, article 184), cal recórrer a la via penal.

5. Mesures disciplinàries

Si en finalitzar el procés d'intervenció es conclou que els fets analitzats poden ser constitutius de falta, s'obrirà un expedient disciplinari. En l'aplicació del conveni col·lectiu de la UOC, l'assetjament sexual i l'assetjament moral estan tipificats com a faltes molt greus (article 40).

Es garantirà que en l'àmbit de la institució no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, facin de testimoni, ajudin o participin en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposin a qualsevol conducta d'aquesta mena, sigui per si mateixos o davant de tercers.

No obstant l'exposició anterior, les denúncies, al·legacions o declaracions de tercers que es demostrï que s'han fet intencionadament, que no són honestes o que són doloses seran constitutives d'actuació disciplinària, sens perjudici de les restants accions que en el seu dret hi poguessin correspondre.

L'Àrea de Persones, en totes les comunicacions que es derivin de les sancions, ometrà el nom de la persona objecte d'assetjament i el substituirà pel codi d'identificació.

El Comitè de Seguretat i Salut haurà d'estar informat de les conclusions finals en els processos d'investigació de situacions d'assetjament moral i sexual, sempre que se'n derivin conseqüències disciplinàries i ho autoritzi així la persona o persones afectades.

Anualment, la Comissió d'Igualtat elaborarà un informe sobre l'evolució de les comunicacions realitzades per assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

6. Mesures preventives

Com a situacions encaminades a prevenir les situacions d'assetjament, la institució es compromet a fomentar mesures encaminades a evitar-les, com ara:

- **Comunicació:** Garantir el coneixement d'aquest protocol a totes les persones treballadores de la UOC. Assegurar un accés fàcil a aquest protocol a totes les persones vinculades a l'organització.
- **Responsabilitat:** Totes les persones treballadores tindran la responsabilitat de garantir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tothom. Els comandaments hauran de tenir especialment encomanada la tasca de garantir i prevenir que no es produeixin situacions d'assetjament dins el seu àmbit.
- **Formació:** Amb el compromís de prevenir situacions d'assetjament, s'inclourà aquesta matèria en els programes de formació adequats. Aquests programes podran anar adreçats a tot el personal i, especialment, al personal directiu i a les persones que tinguin gent a càrrec seu.