



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

FUB
FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA
BALMES



FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA
DEL BAGES

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O DE ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA BALMES / UNIVERSIDAD DE VIC -
UNIVERSIDAD CENTRAL DE CATALUÑA Y DE LA FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DEL BAGES**

Aprobado por el Consejo de Dirección de la UVic en fecha 27 de Abril de 2010

Modificación aprobada por el Consejo de Gobierno de la UVic-UCC en fecha 24 de febrero de 2015

Aprobado por la comisión ejecutiva del Patronato de la FUBalmes en fecha 26 de febrero de 2015

Aprobado por el Comité de Dirección de la FUBages en fecha 21 de julio de 2015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS.....	3
2. DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS.....	5
3. ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN.....	8
4. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS CON RESPONSABILIDAD DE DIRECCIÓN	8
5. OBLIGACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD	9
6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.....	9
7. RECOMENDACIONES PARA PERSONAS QUE SE CONSIDEREN ACOSADAS.....	10
8. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	11
9. PROTOCOLO DE ACTUACIONES	11
10. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS	15
11. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS.....	15
12. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO	16
13. MARCO LEGAL.....	16
ANEXO I. CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO PSICOLÓGICO....	21
ANEXO II. MODELO DE QUEJA.....	24

INTRODUCCIÓ

La Fundació Universitaria Balmes (en adelante FUBalmes) / Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña (en adelante UVic-UCC) elabora este protocolo para dar cumplimiento a la *Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* y a la *Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales* con la obligación de proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras y con el compromiso de garantizar un espacio de trabajo sin acoso. En la misma línea, y según el artículo 4.2 e) *del Estatuto de los Trabajadores* y el artículo 4 del *Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario*, la Institución quiere proteger al personal docente e investigador, al personal de administración y servicios y a sus estudiantes de cualquier tipo de discriminación y poner a su alcance los mecanismos necesarios para la preservación de sus derechos.

Las universidades catalanas tienen como objetivo fundamental transmitir los valores cívicos y sociales propios de una sociedad democrática (artículo 3 de la Ley de Universidades de Cataluña) y deben ser un referente social en el respeto efectivo y real de los derechos fundamentales. La universidad debe prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo con el fin de avanzar en la participación plena de las personas miembros de la comunidad universitaria en la actividad académica y al mismo tiempo garantizar una convivencia respetuosa entre todos.

Con este protocolo, al que se adhiere la Fundació Universitaria del Bages (en adelante, FUBages), se quiere dejar patente el compromiso de estas instituciones en la erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario y se compromete a emprender las actuaciones necesarias para proteger a las personas afectadas por situaciones de acoso sexual.

1. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

PRINCIPIOS

La FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages consideran el acoso sexual por razón de sexo o de orientación sexual una conducta inaceptable que atenta contra los derechos y la dignidad de la persona.

Todos los miembros de la comunidad universitaria de la UVic-UCC tienen derecho a que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar con respeto a las

personas con las que se relacionan y de colaborar para que todas las personas sean respetadas.

De acuerdo con estos principios, la FUBalmes/UVic-UCC y la FU Bages declaran que el acoso sexual por razón de sexo o de orientación sexual no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

En este sentido, y con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual por razón de sexo o de orientación sexual, se quiere dotar a toda la comunidad universitaria de la UVic-UCC de los mecanismos de comunicación internos que permitan denunciar, investigar y sancionar, en su caso, cualquier conducta de este tipo. Sin embargo, se actuará siempre bajo el principio de la prudencia y la confidencialidad.

OBJETIVOS

La Universidad de Vic - Universidad Central de Cataluña quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para toda la comunidad.

La FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages se comprometen a:

- Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros con el fin de crear más conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Apoyar y dar asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada que presente queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El protocolo que acompaña esta Declaración concreta estos compromisos y será revisado periódicamente.

2. DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

Acoso sexual

Situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, señalamos algunos comportamientos que por sí solos, o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona a la que van dirigidas haya dejado claro que resultan no deseadas y inoportunas.
- Ofrecer/hacer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales
- Demandas de favores sexuales.
- Ofrecer mejores resultados académicos a cambio de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.

-
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
 - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

Acoso por razón de sexo o de orientación sexual

Situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo o la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas y/o discriminatorias dirigidas a un miembro de la comunidad por motivo de su género o por su orientación sexual:

- Conductas discriminatorias por ser mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo realizado por las mujeres.
- Ridiculizar las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomárselos en serio).

También se considera acoso por razón de sexo lo que se produce por motivo **del embarazo o maternidad de las mujeres** o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Tipologías de acoso sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o por orientación sexual se pueden manifestar en una gran variedad de formas.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:

- El acoso de intercambio (o quid pro quo): se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual) o, en el caso de los estudiantes, la parcialidad o falta de objetividad en sus evaluaciones. La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negar el acceso a la formación, al empleo, la promoción, el salario o cualquier otra decisión sobre el empleo o los resultados del aprendizaje.
- Acoso ambiental: el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual puede afectar tanto a mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo. Se puede producir:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando a un/a subordinado/a o de un profesor/a un/a estudiante (acoso vertical descendente).
- Por parte de un subordinado/a a un mando o de un/a estudiante a un/a profesor/a (acoso vertical ascendente).

También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la Universidad, o se produce por parte de ésta: clientela, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, profesores/as visitantes, etc.

3. ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN

Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no forman parte de la FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages, pero se relacionan por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual en las que el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier lugar o momento en los que las personas se encuentren por razones profesionales, laborales o de estudio (esto incluye viajes, jornadas de formación, movilidad, reuniones o actos sociales de la Universidad). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual no serán tolerados en ninguno de estos sitios ni circunstancias.

4. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS CON RESPONSABILIDAD DE DIRECCIÓN

Para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo seguro, la FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages requieren que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

1. Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se hacen por razón del sexo o de la orientación sexual de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.
 - Tratar a todos con respeto y educación.
2. Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, garantizando el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios establecidos en este protocolo:
 - Observar los indicios de acoso sexual por razón de sexo o de orientación sexual.

-
- Alentar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
 - Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
 - Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
 - Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
 - Mantener la confidencialidad de los casos.

5. OBLIGACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Corresponde a la Unidad de Igualdad contribuir a prevenir el acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual en todos los ámbitos de la actividad universitaria mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la Universidad de las conductas o comportamientos de que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Todos los miembros de la comunidad universitaria de la UVic-UCC, personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes, tienen el derecho a un entorno de trabajo saludable y no sufrir acoso sexual, acoso por razón de sexo ni por razón de su orientación sexual.

Más concretamente, la persona acosada tiene derecho a:

- Denunciarlo
- Ser escuchada y asesorada
- Ser protegida
- Recibir ayuda para afrontar la situación

La persona presuntamente acosadora tiene derecho a:

- La presunción de inocencia y a defenderse de las acusaciones
- Ser escuchada y recibir un trato justo

- Conocer el contenido de la queja
- Recibir ayuda para resolver la situación

Por otra parte, todas las personas de la FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages tienen la obligación de prevenir y evitar cualquier conducta que pueda considerarse acoso. Más concretamente:

- Tratar a todos con respecto
- No ignorar ningún comportamiento constitutivo de acoso
- Informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas
- Cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna

7. RECOMENDACIONES PARA PERSONAS QUE SE CONSIDEREN ACOSADAS

La FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages quieren reiterar que estas situaciones no deben ser toleradas bajo ninguna circunstancia y que quieren dar apoyo a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

Si te sientes acosado/a, molesto/a por el comportamiento de alguien con quien te relacionas por razón de tu trabajo (compañeros/as, mandos, clientela, proveedores/as), aquí encontrarás algunas orientaciones prácticas para saber cómo actuar:

- Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no quieres que se repitan.
- Documentar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo o de orientación sexual. Tomar nota y registrar los incidentes. Es importante tomar nota de cualquier incidente (que ha pasado, el comportamiento ofensivo y la respuesta generada, cuando ha ocurrido, como, si había alguien que lo haya presenciado).
- Pedir apoyo a las personas de referencia. En caso de que, por la razón que sea, resulte difícil o imposible hablar directamente y en persona con la persona que está molestando o si, a pesar de haber hablado con ella, persiste en el mismo

comportamiento, es muy importante que se pida apoyo y que se haga lo antes mejor.

Informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la misma empresa (queja o denuncia interna) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).

La UVic-UCC dispone de un grupo de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para apoyarte en este proceso. Estas personas pueden:

- Ayudar a comunicar con la persona que está creando esta situación (redactar un escrito, mantener una conversación con ella).
- Dirigirse en nombre de la persona acosada a esta persona; hacerle saber que su comportamiento está molestando, y advertirle de las consecuencias de continuar en su actitud.
- Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y acciones que se pueden emprender.

8. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

La FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages difundirán este protocolo a toda la comunidad universitaria y será accesible en todo momento.

La FUBalmes/UVic-UCC y la FUBages facilitarán la información y la formación a toda la comunidad universitaria con el objetivo de favorecer el buen ambiente laboral mediante el cambio de comportamientos y actitudes inadecuadas.

9. PROTOCOLO DE ACTUACIONES

Este protocolo define y articula dos vías internas de resolución de estas situaciones:

9.1. Resolución I: Formular una queja y pedir la asistencia y apoyo a las personas de referencia para resolver el problema

9.1.1. Formulación de quejas

La persona que se considere objeto de acoso debe formular una queja a una de las personas de referencia:

-
- Director/a de la Unidad de Igualdad
 - Director/a del Área de RRHH
 - Síndico/a de agravios
 - Representante de los trabajadores
 - Agente especialista en psicología
 - Técnico/a del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Sus funciones son:

- Apoyar a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema; facilitar información y asesoramiento de cómo proceder.
- Facilitar información sobre las vías internas de resolución.
- Informar sobre los derechos y obligaciones.
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia para resolver el problema.

9.1.2. Recogida de información y aceptación del protocolo

Una vez recibida la queja, se informará y asesorará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

La aceptación o rechazo del protocolo de actuación será voluntario y se hará por escrito.

Una vez aceptado el protocolo, se hará una entrevista con la persona que se considera acosada sexualmente con el objetivo de obtener una primera aproximación al caso.

9.1.3. Mediación informal

Después de la información obtenida en la primera aproximación, el director/a de la Unidad de Igualdad recogerá toda la información que sea necesaria para realizar una valoración del caso y decidir si la mediación informal es adecuada, según la

gravedad del caso, y si es abordable actuar como mediador/a entre las partes implicadas.

9.1.4. Resolución

Si el caso es abordable, el director/a de la Unidad de Igualdad intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas.

En caso de que se llegue a un acuerdo a través de la mediación informal entre las partes, se firmará una acta de acuerdo en la que se reflejará el compromiso adoptado por todas ellas.

Si los intentos de solucionar el problema mediante el apoyo del director/a de la Unidad de Igualdad han resultado insatisfactorios o si éste considera que la mediación informal no es adecuada o que no es abordable actuar como mediador entre las partes implicadas, se procederá conforme dispone el punto 9.2. Resolución II.

9.1.5. Seguimiento

El director/a de la Unidad de Igualdad realizará el seguimiento conforme finaliza el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual, y velará por que se archiven los informes de lo que ha sucedido.

9.1.6. Plazo

Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución no debe pasar un plazo superior a 15 días laborables.

9.2. Resolución II. Presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación y, en su caso, se sancione la conducta

En el caso de que los intentos de solucionar el problema mediante el apoyo de las personas de referencia no sean recomendables (por la gravedad de la situación), se hayan rechazado, o cuando el resultado haya sido insatisfactorio, debe presentarse una denuncia interna y solicitarse que se abra una investigación.

9.2.1. Presentación de una denuncia interna

La denuncia interna deberá presentarse necesariamente por escrito y deberá incorporar:

-
- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.
 - Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora.
 - Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
 - Los nombres y apellidos de los posibles testigos.

La comunicación se presentará a las personas de referencia, las cuales la pondrán en conocimiento de la dirección y de la Unidad de Igualdad.

La dirección y la Unidad de Igualdad acordarán las personas que asumirán la instrucción y crearán la Comisión de *Resolución*.

La comisión deberá:

- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Comunicar a la persona acosada y a la persona presuntamente acosadora que la investigación se llevará a cabo con el asesoramiento de profesionales externos.

9.2.2. Instrucción del procedimiento

Se deberá elaborar un informe escrito en el que se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La elaboración de este informe será encargado a profesionales externos especialistas en psicología, y también, en su caso, al Servicio de Vigilancia de la Salud y a los profesionales que sean necesarios para llegar a las evidencias suficientes.

La instrucción debe terminar con una decisión y se incluirá una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a quien se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado y a qué conclusiones ha ocurrido el investigador/a.

9.2.3. Medidas provisionales durante la instrucción

Durante el proceso de instrucción, deberá considerarse si es necesario:

-
- Tomar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
 - Intentar limitar los contactos durante la investigación.
 - Facilitar apoyo y asesoramiento.
 - Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

9.2.4. Toma de decisiones: resolución

La Comisión de Resolución deberá elaborar un informe escrito en el que exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

Si los hechos se califican como acoso sexual o como acoso por razón de sexo, se deberán decidir:

- Las sanciones y otras medidas.
- Las compensaciones a la persona que ha sufrido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

9.2.5. Informar del resultado y del derecho a recurrir, si el resultado no es satisfactorio.

La Comisión de Resolución informará a la persona que ha formulado la denuncia sobre las medidas disciplinarias que se tomarán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

10. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS

Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

La duración de todo el proceso no será superior a 15 días laborables.

11. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual están explícitamente prohibidos por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria:

- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Las sanciones que se aplicarán al colectivo de PDI y PAS serán las establecidas en el artículo 36 del II Convenio colectivo de la FUBalmes/UVic-UCC y en el artículo 58 del Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación por el que se rige la FUBages, según corresponda. Las sanciones que se aplicarán al colectivo de los estudiantes serán las establecidas en la Normativa de los Derechos y Deberes de los Estudiantes de la UVic-UCC.

Cuando el acoso sea producido por una persona vinculada externamente de alguna forma a la Universidad, la Comisión de Resolución tomará las medidas que crea convenientes.

12. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

La Unidad de Igualdad, en coordinación con las personas de referencia, serán las encargadas del seguimiento de este protocolo para asegurar su eficacia, la funcionalidad y adaptarlo si se considera necesario.

13. MARCO LEGAL

Las normas de aplicación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo son las siguientes:

13.1. Ámbito comunitario

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo.

Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

13.2. Ámbito estatal

Constitución Española

- Art. 14: Principio de igualdad.
- Art. 15: Derecho a la vida y a la integridad física y moral.
- Art. 18: Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Art. 35: Derecho al trabajo [...] sin que en ningún caso se pueda discriminar por razón de sexo.

Estatuto de los Trabajadores

- Art. 4.2 e): En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad incluida la protección [...] frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Código Penal

- Art. 184: Tipifica el acoso sexual como delito.

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario

- Art. 4: No discriminación. Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a no ser discriminados por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española.

Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N.º 69/2009 que considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y adopción de medidas preventivas de violencia de género en el ámbito laboral.

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades

- [...] el papel de la universidad como transmisora esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres [...]

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Art. 7: Definición de acoso sexual y apoyo por razón de sexo. A continuación, en el apartado 3, establece que, en todo caso, ambos tipos de acoso se considerarán discriminatorios.
- Art. 8: Determina que cualquier trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.
- Art. 45.1: Obligación de las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Art. 48: Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

- Art. 4.7: Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

- Art. 2: Establece que el objetivo de la ley es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
- Art. 4.2: Define el riesgo laboral como la posibilidad de que una persona trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- Art. 14 y ss: Derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y deber del empresariado de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.
- Art. 33 y ss: Se refiere a la participación de las personas trabajadoras en las tomas de decisiones en relación a la previsión de riesgos laborales.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social

- Art. 13.08: Tipifica como infracción muy grave el acoso sexual.
- Art. 8.13. bis: Tipifica como infracción muy grave el acoso por razón de sexo.

13.3. Ámbito autonómico

Estatuto de Autonomía de Cataluña

- Art. 15: Derecho de todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación; y derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia

- Artículo 13. Universidades
 1. Los principios de no discriminación y de respeto a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género son aplicables al ámbito universitario.
 2. La Generalitat y las universidades de Cataluña, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, promoverán conjuntamente medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilidad de las personas

LGBTI y el desarrollo de medidas para la no-discriminación y sensibilización en el entorno universitario. Con este fin, deben elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

- Art. 5 Tercero: Determina el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como las dos tipologías de violencia en el ámbito laboral.
- Capítulo 7 (artículos 27 a 29): Trata el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y social.

ANEXO I. CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

En 1984 Heinz Leymann, psiquiatra alemán, publicó su primer estudio piloto sobre la violencia psicológica en el trabajo. Unos años más tarde, Leymann describió de manera operativa, objetivamente demostrable, 45 actividades características de *mobbing*. La lista de estas actividades en forma de cuestionario se llama LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). Conceptualmente, Leymann clasifica las estrategias de acoso psicológico en cinco grandes apartados:

- Limitar la comunicación
 1. El acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
 2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
 3. Los compañeros le impiden expresarse.
 4. Los compañeros le chillan y le injurian en voz alta.
 5. Se producen ataques verbales criticando trabajos que ha realizado.
 6. Se producen críticas hacia su vida privada.
 7. Se atemoriza a la víctima con llamadas telefónicas.
 8. Se la amenaza verbalmente.
 9. Se la amenaza por escrito.
 10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
 11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la vieran o no existiera).

- Limitar el contacto social
 12. No se habla nunca con la víctima.
 13. No se la deja que se nos dirija.
 14. Se le asigna un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros.
 15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con esta persona.
 16. Se niega la presencia física de la víctima.

- Desprestigiar a la persona ante los compañeros
 17. Se maldice o se calumnia a la víctima.

-
18. El acosador hace correr cotilleos y rumores sobre la víctima.
 19. Se ridiculiza a la víctima.
 20. Se atribuye a la víctima un trastorno mental.
 21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 22. Se inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
 23. Se imitan los gestos, la postura, la voz y el talante con vistas a ridiculizarlos.
 24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
 25. Se hace burla de su vida privada.
 26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
 27. Se la obliga a hacer un trabajo humillante.
 28. Se sigue, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
 29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
 30. Se la injuria en términos obscenos o degradantes.
 31. Se la acorrala sexualmente con gestos o proposiciones.
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral
 32. No se asigna ninguna tarea a la víctima.
 33. Se priva de cualquier ocupación y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea para ella misma.
 34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
 35. Se le asignan tareas nuevas sin parar.
 36. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencia profesional.
 37. Se le obliga a ejecutar trabajos humillantes.
 38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
 - Comprometer su salud
 39. Se la obliga a llevar a cabo trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
 40. Se la amenaza físicamente.
 41. Agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.

-
42. Se la agrede físicamente, pero sin contenerse.
 43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
 44. Ocasionan desperfectos en el lugar de trabajo o en el domicilio de la víctima.
 45. Se agrede sexualmente a la víctima.

ANEXO II. MODELO DE QUEJA

DATOS PERSONALES

Nombre:

Apellidos:

DNI/Pasaporte:

Correo electrónico:

Teléfono de contacto:

Dirección:

Departamento, unidad o servicio (PDI, PAS):

Enseñanza (estudiantes):

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Nombre y cargo de las personas implicadas:

Lugar donde se producen los hechos:

Fecha o curso de los hechos:

Afectación personal:

Efectos laborales

Efectos académicos

Efectos personales

OBSERVACIONES PERSONALES

FUB
FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA
BALMES



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA



FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA
DEL BAGES

Vic, _____ de _____ de 20 _____

Firma