

# GUÍA PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR MOTIVO DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE LAS ISLAS BALEARES

## Presentación

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, además de disfrutar de ambientes de trabajo y educativos libres de violencia de género. En virtud de estos derechos la Universidad de las Islas Baleares, declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por motivo de la orientación sexual, suponen un atentado a la dignidad de las personas, por lo que son totalmente inaceptables y no pueden ni deben ser tolerados, rechazando cualquier práctica de este tipo en el contexto de las actividades laborales y académicas en el seno de la universidad.

En consecuencia, se garantizará un entorno universitario exento de cualquiera de estas formas de acoso facilitando los medios precisos para impedir cualquier manifestación de este tipo de violencia. Para ello nuestra universidad cuenta con el *Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual* (<http://oficinaigualtat.uib.cat/Protocol-conta-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-la-UIB/>), establecido en el I Plan de Igualdad 2015-2017, aprobado por el Consell de Govern el día 12 de Febrero de 2015, en aras de una universidad más justa e igualitaria.

Con este protocolo la Universidad de las Islas Baleares pretende establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para la prevención, a través de formación, y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales e internas relativas al derecho de las personas a disfrutar de ambientes de trabajo y educativos libres de violencia de género y discriminación.

### 1. ¿Qué es el acoso sexual?

**ACOSO SEXUAL** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza

sexual que tenga el **propósito** o produzca el efecto de **atentar contra la dignidad** de una persona, en particular cuando se **crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**. (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

### Tipos de Acoso Sexual

- **Chantaje sexual** (quid pro quo o de intercambio), que es el producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo o estudios de la persona acosada, es decir, una persona con poder, quien solicita un favor sexual a otra persona (generalmente en situación subordinada) condicionándola con la consecución de algún beneficio o decisión que afecta al desarrollo de su vida laboral o académica (otorgar un ascenso, renovar un contrato, dar una evaluación positiva,...). El chantaje sexual también incluye un perjuicio evidente en el trabajo por haber rechazado insinuaciones de carácter sexual o la solicitud de favores sexuales. ONU Mujeres, <http://www.endvawnow.org/es/articles/497-definicion.html>)
- **Acoso sexual ambiental** sería aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma y que puede ser ejercida por superiores jerárquicos o por personas de igual o inferior nivel o por terceras partes, como clientela, proveedores, etc.

| 2 |

A continuación se exponen algunos **ejemplos de acoso sexual**, atendiendo a los niveles de **gravedad** de las conductas, (este listado no es cerrado y pueden incluirse otros supuestos no expresamente definidos a continuación):

- **Acoso Leve:** Chistes de contenido sexual sobre la mujer, Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras; Pedir reiteradamente citas; Acercamiento excesivo; Hacer gestos y miradas insinuantes.
- **Acoso Grave:** Hacer preguntas sobre su vida sexual; Hacer insinuaciones sexuales; Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones; Presionar después de la ruptura sentimental con una compañera/o.
- **Acoso Muy Grave:** Abrazos, besos no deseados; Tocamientos, pellizcos; Acorralamientos; Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas; Realizar actos sexuales bajo presión de despido; Asalto sexual.

## 2. ¿Qué es el acoso por razón de sexo o por motivo de la orientación sexual?

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O DEBIDO A LA ORIENTACIÓN SEXUAL**, es cualquier **comportamiento** realizado en función del sexo o la orientación sexual de una persona, con el **propósito o el efecto** de **atentar** contra su **dignidad** y de **crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**. Este tipo de acoso está relacionado con el acceso al trabajo remunerado, la promoción profesional y el desarrollo de las actividades asignadas y la formación

No es necesario en este caso que las conductas y/o hechos que se manifiestan sean de naturaleza o carácter sexual.

**El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o debido a la orientación sexual se consideran discriminatorios** (art.7). Así como, la discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art.8) y cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual, o la de otra persona (art.9). (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

| 3 |

### Tipos de Acoso por razón de sexo y por motivo de la orientación sexual

El propósito final de este tipo de acoso es forzar o inducir a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo, la imposición de condiciones laborales inferiores a las que tenía (por convenio colectivo o contrato) o bien renuncia a los derechos derivados de las responsabilidades familiares, (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas).

A continuación se exponen **algunos ejemplos de acoso por razón de sexo y de acoso por motivo de la orientación sexual** (este listado no es cerrado y pueden incluirse otros supuestos no expresamente definidos a continuación):

- Cualquier trato desfavorable, adverso o discriminatorio por razón del sexo o la orientación sexual de una persona.
- Ridiculizar, menospreciando las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de las mujeres o debido a la orientación sexual de una persona.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir a una persona según su sexo o por su orientación sexual.

- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional únicamente por su sexo u orientación sexual.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de la persona (excluir, no tomar en serio) por su sexo o su orientación sexual
- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente tiene que asumir el otro sexo.
- Utilizar humor sexista u homófobo.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de estas.
- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

Tanto el **ACOSO SEXUAL COMO EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR MOTIVO DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL** coinciden en:

- Constituyen una forma de discriminación
- Son comportamientos que no es deseado por la persona acosada
- Causan daño, físico o psicológico, a las víctimas

### 3. ¿Quiénes acosan, quienes son acosados/as?

El **acoso sexual y acoso por razón de sexo** puede afectar tanto a hombres como mujeres. Sin embargo, aunque ambos sexos pueden ser víctimas, las mujeres son las mayores afectadas. De hecho, según la ONU (2006), el acoso sexual es considerado como una forma de violencia contra las mujeres en la comunidad.

El acoso sexual y por razón de sexo son un producto más de la desigualdad existente entre hombres y mujeres (de los roles atribuidos a hombres y mujeres en la vida social y económica), por lo que la persona acosadora es habitualmente un hombre (en más de 3/4 partes de los casos), y la persona acosada es habitualmente una mujer y en menor medida también otros hombres.

En cuanto a las **características de los acosadores**, como se acaba de señalar, son mayoritariamente varones, que son o pueden ser tanto superiores jerárquicos, como compañeros o clientes, y que pueden pertenecer a cualquier estrato social, nivel ocupacional, edad o categoría profesional por lo que no se puede hablar de la existencia de un perfil típico del acosador sexual basado en factores sociodemográficos.

#### 4. ¿Dónde suele ocurrir?

El acoso sexual y el acoso por razón de género u orientación sexual pueden tener lugar básicamente en dos ámbitos el laboral y el educativo.

#### 5. ¿Cómo puede afectarme?

Estos tipos de acoso suelen aparecer por diferentes vías:

| 5 |

- **Acoso horizontal:** se da entre personas trabajadoras que son compañeros/as.
- **Acoso vertical ascendente:** es aquel que ejerce una persona trabajadora hacia una persona superior jerárquicamente.
- **Acoso vertical descendente:** es aquel que ejerce una persona superior jerárquicamente hacia una persona subordinada.

#### 6. ¿Qué consecuencias pueden tener en mi vida y en la propia universidad?

Para **la persona acosada**, las consecuencias pueden llegar a ser muy graves y afectar a varias esferas de su vida, puede sufrir daños físicos, psicológicos y laborales y académicos. La víctima corre el riesgo de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional, o llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello. El acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, absentismo y una merma de la productividad.

- **Consecuencias psicológicas:** estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, sentimientos de desesperación, de culpa, de indefensión,

impotencia, etc.

- **Consecuencias físicas:** trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, etc.
- **Consecuencias laborales y académicas:** bajas laborales, abandonos del puesto de trabajo o los estudios, despidos, etc., debido a la alteración del estado de ánimo y el daño producido en la autoestima y la autoimagen de la víctima de este delito que conlleva graves consecuencias en sus aspiraciones laborales o académicas.

En cuanto a la **organización**, que en el caso que nos ocupa la Universidad de les Islas Balears, también se ve afectada negativamente. Por un lado la menor productividad y/o el absentismo de las víctimas suponen una menor productividad para la organización. A esto hay que sumarle los costes que suponen el reemplazo del personal ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo. Generación de un ambiente de trabajo tenso y hostil, que afecta negativamente a la motivación del personal que no es objeto del mismo, pero que es testigo o conoce esta situación, lo que deriva en un detrimento de la rentabilidad de la organización. También puede verse afectada la imagen de la organización. Y finalmente la posibilidad de pago por indemnizaciones por parte de la organización, por no atender a su responsabilidad en la garantía de un entorno laboral seguro, saludable y libre de acoso.

Para la **sociedad**, supone costes en el sistema de salud, de la seguridad social, sistema judicial y las políticas sociales. Además la existencia del acoso supone el menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN SEXUAL Y ACOSO POR MOTIVO DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL

El protocolo va dirigido a todos los miembros de la comunidad universitaria, están incluidas las personas pertenecientes a los siguientes colectivos, durante su permanencia en la Universidad de las Islas Baleares y hasta seis meses después:

- Personal Docente e Investigador (PDI)
- Personal de Administración y Servicios (PAS)
- Alumnado
- Cualquier persona de empresas o entidades externas que desarrolle su trabajo en la UIB, que consideren que ha sido objeto, por parte del personal o del alumnado de la Universidad, de acciones que queden encuadradas dentro de la definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de orientación sexual.
- Cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

### Garantías del procedimiento

Se garantizará que la investigación y resolución de los casos denunciados, se traten con **discreción** para **proteger la intimidad y la dignidad** de las personas afectadas, **diligencia y celeridad**, garantizando una **audiencia imparcial** y un **tratamiento justo** para todas las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra persona de su elección en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta **confidencialidad**. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

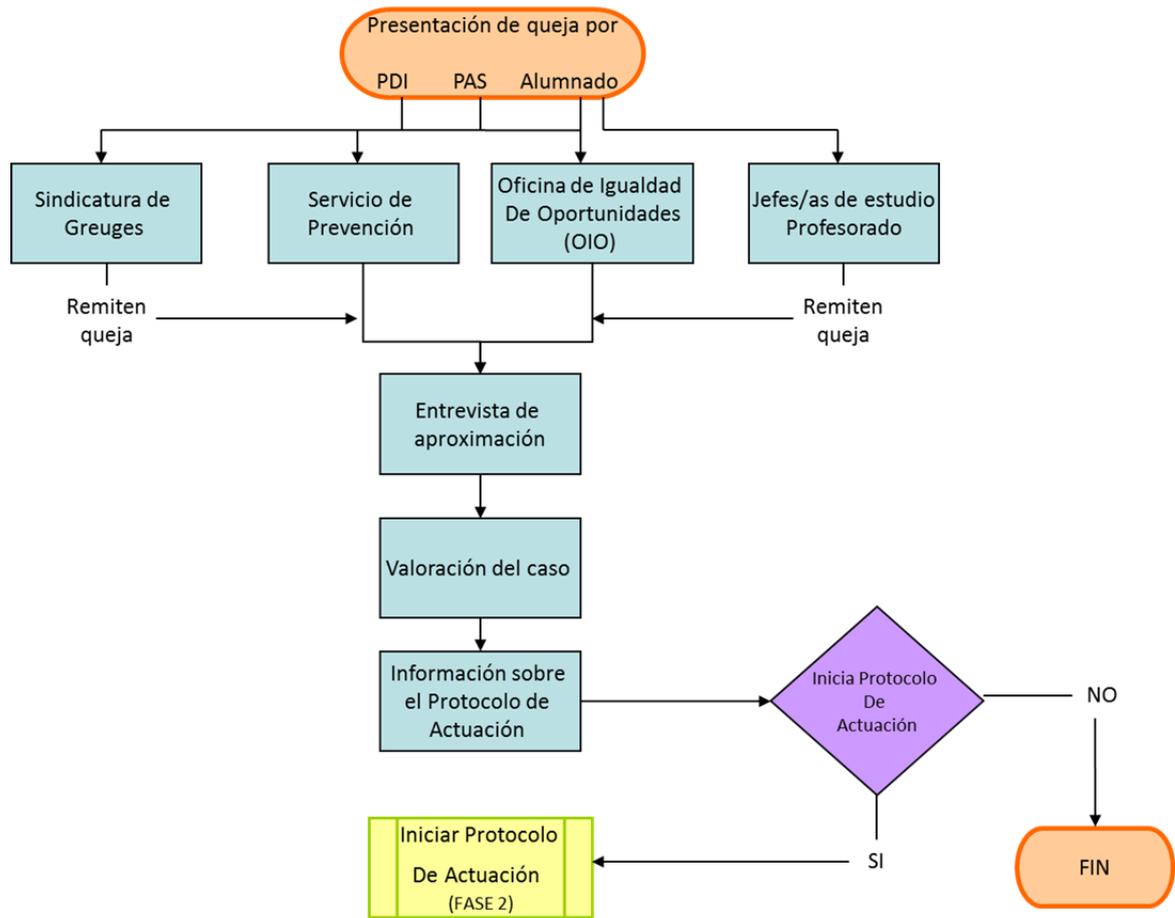
Se **prohíben expresamente las represalias** contra las personas que efectúen una

denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por motivo de la orientación sexual, en los términos previstos en el presente documento

## Procedimiento

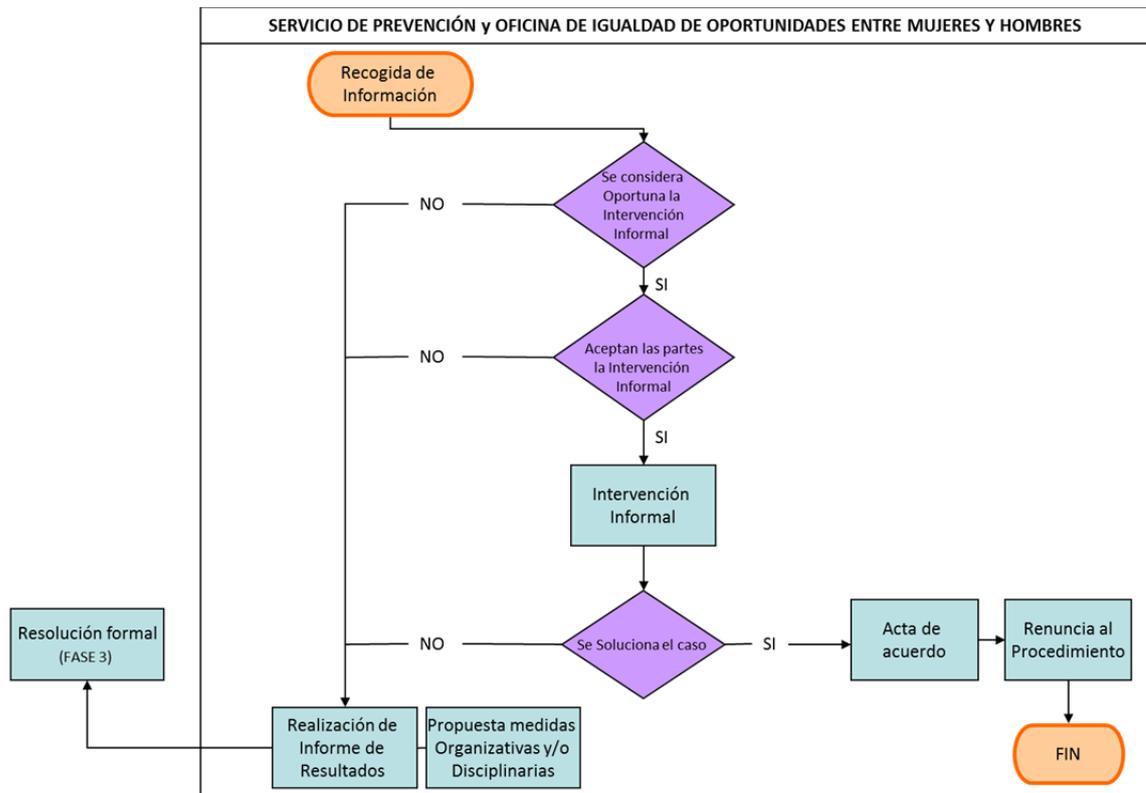
### 1. Presentación de Queja

Cualquier persona que considere que ha sufrido acoso sexual, acoso por razón de sexo o debido a la orientación sexual puede informar de este hecho tanto **al Servicio de Prevención** como a la **Oficina para la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (OIO)**, en los casos en que la persona afectada pertenezca al alumnado también podrá dirigirse a un profesor/a de confianza o al jefe/a de estudios de su facultad. Así como, todas las personas que trabajan en la universidad pueden dirigirse a la Sindicatura de Greuges. Sin embargo los servicios que llevarán a cabo todo el proceso de denuncia, en caso de producirse acoso, son miembros del Servicio de Prevención y la Oficina de Igualdad de Oportunidades (OIO), que informaran a la persona sobre la posibilidad de iniciar el *Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso con motivo de la orientación sexual*.



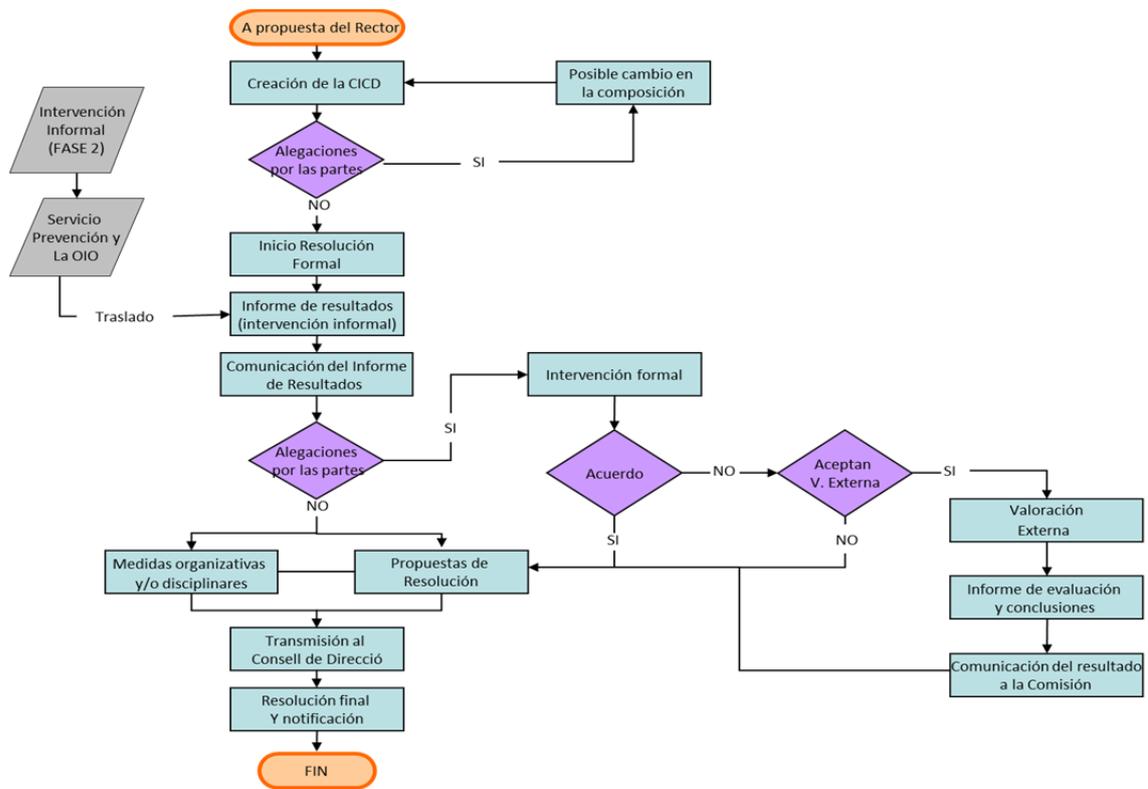
## 2. Recogida de información e invención informal

Una vez que se haya puesto en marcha el protocolo el Servicio de Prevención y la OIO, recogerán información sobre el caso y si se cree conveniente y las partes implicadas, están de acuerdo, se procederá a una intervención informal con el objetivo de solucionar el problema. Si esta intervención tiene éxito, se firmará un acta de acuerdo y se pondrá fin al procedimiento, sin embargo, si esta no tiene éxito o las partes no la aceptan o no se considere oportuna su realización, se redactará un informe con toda la información recogida y se procederá a una resolución formal.



### 3. Resolución Informal a través de la Comisión de Intervención en Conflictos de Discriminación (CICD) y valoración externa

Esta fase consiste en una intervención formal por parte de una Comisión (CICD), creada para tal propósito, que deberá tomar una decisión para resolver el caso, tanto si las partes implicadas están de acuerdo como si no, así como proponer en caso necesario las medidas correctoras y/o las sanciones correspondientes. Se podrá contar con la valoración de una persona experta ajena a la Universidad.



## Normativa de referencia

El **art. 184** de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, **de Código Penal** en donde se tipifica el acoso sexual como un delito contra la libertad sexual.

- El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual con pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.
- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o

multa de seis a doce meses.

- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.

#### a. **Ámbito Comunitario e Internacional**

- Convenio 111 de la OIT y la Recomendación Núm. 19
- La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991
- La Directiva 2006/54/

#### b. **Ámbito nacional**

- La Constitución Española (art. 10.1); (art. 14); (art. 15); (art. 18.1).y (art. 35.1)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Art.4.2)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente de acoso sexual y por razón de género, artículos 7, 8, 48, 51, 62 y disposición final sexta
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de las Universidades. (Art.46)
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, (art. 14) y (art.95.2)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182)

y en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).

### c. Àmbito Autonómico

- Ley 12/2006, de 20 septiembre, Para la Mujer

---

## **OFICINA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### **Edificio Guillem Cifre de Colonya, bloque C, hall**

Cra. de Valldemossa, km 7.5  
07122 Palma (Illes Balears)

**Teléfono:** 971 25 95 10

**Correo electrónico:** [oficina.igualdad@uib.es](mailto:oficina.igualdad@uib.es)

**Facebook:** <https://www.facebook.com/OficinaigualtatUIB>

**Horario de atención al público:** Lunes, Martes y Jueves de 9:30 a 14:30h y Miércoles de 15:00 a 20:00 h.

---