

Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual



Universitat Oberta
de Catalunya

0. Declaración de principios

Todas las personas tienen el mismo derecho a ser tratadas con dignidad y respeto. La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) considera que cualquier forma de violencia de género es un atentado contra la dignidad de las personas, es una violación de los derechos fundamentales de las personas vinculadas a la universidad y una manifestación muy grave de desigualdad entre mujeres y hombres, por lo que son totalmente inaceptables y bajo ningún concepto se pueden tolerar o encubrir. Así pues, la voluntad de la UOC es reafirmar el respeto por los derechos fundamentales de las personas y su preocupación de promover una comunidad universitaria y un ambiente de convivencia libre de cualquier violencia.

El segundo Plan de igualdad de la UOC (2011-2013) establecía como una de las acciones del eje 8 «definir criterios concretos para prevenir, detectar y tratar cualquier caso de acoso por razón de género y revisar el procedimiento actual». En este sentido, se ha establecido un protocolo general de actuación interna para las situaciones en las que se ponga en conocimiento de cualquier autoridad u organismo de la UOC un episodio de violencia de género sufrido por una persona que trabaje en la UOC. Este protocolo garantiza el asesoramiento y el apoyo confidencial y anónimo de la persona afectada y la derivación a los recursos necesarios y solicitados por ella.

La UOC reconoce que la violencia de género es un fenómeno tristemente frecuente en nuestra sociedad y que estos tipos de comportamientos no son hechos aislados ni extraños en las universidades. La institución universitaria, desgraciadamente, no escapa a esta realidad. A pesar de ello, la UOC manifiesta que como institución, más allá de ser generadora y transmisora de conocimientos, tiene la voluntad firme de ser motor de cambio y de transformación social para la promoción de un mundo más justo para todas las personas.

1. Objeto de este protocolo

El objeto de este protocolo es establecer el procedimiento que se seguirá para prevenir e identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual y actuar, además de la consecución de un plan de acción con el objetivo de erradicar la situación.

2. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación son las personas con contratación laboral en la UOC, independientemente de su modalidad de contratación.

Este protocolo engloba todas las situaciones que se produzcan en un entorno vinculado al ámbito laboral (oficinas, viajes laborales, jornadas de formación, Campus Virtual, etc.). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual no se tolerarán en ninguno de estos lugares ni circunstancias.

3. Marco legal y definiciones

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el **artículo 48** la obligación de elaborar un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual en las empresas. La filosofía que motiva esta iniciativa legal es que la herramienta más eficaz para evitar la existencia de este tipo de situaciones con consecuencias devastadoras, tanto para la persona como para la empresa, es la prevención y la intervención en los estadios más iniciales de estas situaciones en el interior de la propia organización.

En el **artículo 48** se recoge de manera explícita que «las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación».

La dirección de la empresa tiene la responsabilidad de adoptar las medidas preventivas oportunas y de integrarlas dentro de sus actividades y decisiones con el fin de proteger eficazmente al personal ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual, y también ante el acoso psicológico o moral (*mobbing*). Esta obligación se desprende del deber general que se recoge en el **artículo 4.1 d)** del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en el **artículo 14** de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos

laborales, según los cuales la dirección de la empresa debe garantizar el derecho de la integridad física y psíquica de la persona trabajadora en «todos los aspectos relacionados con el trabajo».

Así pues, este protocolo tiene la voluntad de ser una herramienta para facilitar el cumplimiento de esta obligación legal por parte de la UOC.

3.1. Referencias legales

3.1.1. Normativa catalana

- Artículos 15.2 y 40.7 y 8 del Estatuto de autonomía de Cataluña.
- Resolución 243/MI del Parlamento de Cataluña, de 11 de octubre de 2000, de defensa de la no discriminación por motivo de opción sexual.
- Ley 3/2005, de 8 de abril, en materia de adopción y tutela, que permite, básicamente, la adopción por parte de personas homosexuales.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

3.1.2. Normativa española

- Artículos 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución española.
- Artículos 172, 184 y 316-318 de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal.
- Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Artículos 28 y 37 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código civil en materia de derecho a contraer matrimonio por parte de personas del mismo sexo.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Artículos 115, 116 y 117 del Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.
- Artículos 4.2 c) y e), 96.11 y 14 del 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.
- Artículos 8.11 y 13 del 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.

3.1.3. Normativa europea

- Carta europea para la igualdad entre hombres y mujeres en la vida local.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el puesto de trabajo (2001/2339/[INI]).
- Comisión de la Unión Europea (2001) Violencia en el Trabajo. Acta de la reunión de 3 de marzo de 2001. Documento 0978/01 ES.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo (C77E de 28 de marzo de 2002).
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de Europa. El apartado 11 hace referencia al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y el empleo sin discriminación por razón de sexo o de orientación sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. En el artículo 2 se incluyen definiciones de acoso y en el punto 3 del mismo artículo se subraya que el acoso sexual se considerará discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, estará prohibido.

- Código de conducta europeo 1992; a pesar de no ser vinculante, trata el acoso sexual como un problema de discriminación por razón de sexo.

3.2. Definiciones y ejemplos

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, que consiste en solicitar favores de naturaleza sexual (tanto para uno mismo como para una tercera persona) que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada y que le provoca problemas psicológicos, morales y profesionales.

Hay que destacar que se trata de comportamientos:

- No deseados por la persona que los recibe.
- De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad de la persona que es objeto de ellos o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, y siempre teniendo en cuenta el factor de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

Verbales

- Hacer chantaje sexual.
- Amenazar con colgar fotos o vídeos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.
- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Dirigirse a alguien con maneras que son denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hacer invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona que es objeto de ellas haya dejado claro que no las quiere y que son inoportunas.
- Ofrecer citas comprometidas o de encuentros sexuales o presionar para concretarlas.
- Pedir favores sexuales.

No verbales

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Utilización 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.

Físicos

- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse con la persona de manera innecesaria.
- Realizar un contacto físico deliberado y no solicitado.
- Tocar intencionada o «accidentalmente» las partes sexuales del cuerpo.

Acoso por razón de sexo u orientación sexual: Comportamiento persistente contra una persona por razón de sexo u orientación sexual con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad profesional y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. A diferencia del acoso sexual, en este caso no hay necesariamente comportamientos físicos, sino que se trata de un acoso básicamente moral y psicológico.

Hay que destacar que se trata de comportamientos y acciones:

- No deseados por la persona que los recibe.
- Relacionados con el sexo o la orientación sexual de una persona.
- Que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, y siempre teniendo en cuenta el factor de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo u orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar, menospreciando las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente tiene que asumir el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. Normalmente, el propósito del acoso por razón de sexo en estos casos es forzar o inducir a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas).

4. Procedimiento

4.1. Principios y garantías

El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad y protegerá la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. Con este objetivo, al inicio del proceso se asignarán códigos alfanuméricos para identificar a las partes afectadas.

Asimismo, se protegerá a la víctima desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales del presunto agredido o agredida.

La persona que presenta una queja o denuncia tiene derecho a:

- Tener garantías de que la queja o denuncia se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta denuncia se ha hecho de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultarán de la queja o denuncia.
- Recibir un trato justo.

La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual tiene derecho a:

- Estar informada de la queja o denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

4.2. Identificación y comunicación de las situaciones de acoso

La identificación de las situaciones de acoso puede ser determinada por:

(a) Comunicación directa de la persona afectada o terceros:

- Comunicación del trabajador o la trabajadora por medio de las personas de referencia, sea por correo electrónico o por teléfono.
- Comunicación del trabajador o la trabajadora por medio de los delegados de prevención y/o de los miembros de la Comisión de Igualdad.
- Comunicación de una tercera persona que es testigo de la situación.

(b) Identificación de indicios:

- Proceso de baja por incapacidad temporal (IT).
- Informes de gestión de la contribución profesional.
- Evaluaciones de riesgos o resultados negativos en otros tipos de estudios, encuestas, etc.
- Entrevistas de salida.
- Elevado índice de rotación.

Estas son las vías que puede usar la persona que sufre la situación de acoso y que formula una queja en la que pide el apoyo de la institución o que simplemente quiere pedir información sobre el tema.

La persona que recibirá la queja y que intentará resolver el conflicto es la *persona de referencia*. El rol de la persona de referencia es clave para conseguir una buena implementación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual.

4.3. Valoración inicial de la situación de acoso

El primer paso de la valoración lo lleva a cabo la persona de referencia con la realización de una entrevista a la persona que ha denunciado la posible situación de acoso, para hacer una valoración inicial de la situación (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al que puede estar expuesta la persona). En esta entrevista también se informará a la persona afectada de los derechos que tiene y de todas las opciones y acciones que pueden emprenderse.

A partir de la entrevista, se puede valorar a cuál de los siguientes casos corresponde la situación que ha comunicado la persona:

- Situación de conflicto.
- Acoso (laboral o sexual).
- Riesgo psicosocial.
- Situación en la que no hay ningún conflicto que requiera una intervención psicosocial.

Durante el proceso de valoración y el proceso de intervención, la persona trabajadora podrá disponer de la participación de los delegados de prevención y/o de los miembros de la Comisión de Igualdad, siempre que lo solicite.

4.4. Proceso de intervención

4.4.1. Resolución informal

Las personas afectadas en el proceso, con la mediación de la persona de referencia, pueden acordar una resolución pactada. Lo cual comporta:

- Informar a esa persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la institución.
- Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.
- Comunicar que, a pesar de que la conversación es informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

En esta resolución el Área de Personas puede ser partícipe o no.

La resolución informal implica garantizar que ha finalizado la situación de acoso sobre la persona e informar a las dos partes de la decisión.

En los casos de resolución informal no queda ningún registro escrito del proceso de intervención. Sin embargo, se informará al Área de Personas de las medidas de resolución acordadas para asegurar su viabilidad y su adecuación a las políticas de la institución. También se informará a la Comisión de Igualdad.

4.4.2. Resolución formal

Se optará por una resolución formal en el caso de que:

- La mediación informal no haya sido suficiente para resolver el conflicto.
- La gravedad de los hechos requiera la apertura del procedimiento formal. En este sentido, deberá tenerse en cuenta que, dependiendo de la gravedad de los hechos, estos son susceptibles de constituir un delito (Código penal, artículo 184) y, en este caso, se recurrirá a la vía penal.
- La persona afectada no haya querido optar por la resolución informal.

En la apertura del procedimiento formal, serán informados, manteniendo la confidencialidad:

- Mandos implicados (directa o indirectamente).
- Comité de Seguridad y Salud.
- Representante de la Comisión de Igualdad.

Los pasos que se seguirán son:

- Recepción de una denuncia formal por parte de la víctima.
- Identificación del riesgo potencial mediante la entrevista semiestructurada con la persona de referencia.
- Adopción de medidas cautelares.
- Recogida de todos los datos disponibles, mediante entrevistas, mensajes electrónicos, grabaciones, testigos, etc.
- Valoración de la situación mediante un informe redactado por la persona de referencia, con el apoyo del Área de Personas y de los miembros de la Comisión de Igualdad si se requiere.
- Redacción del plan de actuación, validado por el Área de Personas y por el superior directo de la persona (si procede).
- Seguimiento de la implantación y la valoración de las medidas aplicadas por parte del Servicio de Prevención y Salud Integral, mediante la persona de referencia.

El proceso asegurará la confidencialidad de las personas implicadas durante la resolución de la situación de acoso y después de que se haya resuelto.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que siempre pueden ejercerse acciones legales por la vía administrativa (inspección de trabajo) o judicial (juzgado social) para proteger los derechos, especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que crea la situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a que se ha llegado por vía interna, y siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código penal, artículo 184), se recurrirá a la vía penal.

5. Medidas disciplinarias

Si al finalizar el proceso de intervención se concluye que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta, se abrirá un expediente disciplinario. En la aplicación del convenio colectivo de la UOC, el acoso sexual y el acoso moral están tipificados como faltas muy graves (artículo 40).

Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

No obstante la exposición anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros que se demuestre que se han hecho intencionadamente, que no son honestas o que son dolosas serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

El Área de Personas, en todas las comunicaciones que se deriven de las sanciones, omitirá el nombre de la persona objeto de acoso y lo sustituirá por el código de identificación.

El Comité de Seguridad y Salud será informado de las conclusiones finales en los procesos de investigación de situaciones de acoso moral y sexual, siempre que de ellos se deriven consecuencias disciplinarias y así lo autorice la persona o personas afectadas.

Anualmente, la Comisión de Igualdad elaborará un informe sobre la evolución de las comunicaciones realizadas por acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual.

6. Medidas preventivas

Como situaciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, la institución se compromete a fomentar medidas encaminadas a evitarlas, como por ejemplo:

- **Comunicación:** Garantizar el conocimiento de este protocolo a todas las personas trabajadoras de la UOC. Asegurar un acceso fácil a este protocolo a todas las personas vinculadas a la organización.
- **Responsabilidad:** Todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todo el mundo. Los mandos deberán tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- **Formación:** Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se incluirá esta materia en los programas de formación adecuados. Estos programas podrán ir dirigidos a todo el personal y, especialmente, al personal directivo y a las personas que tengan gente a su cargo.