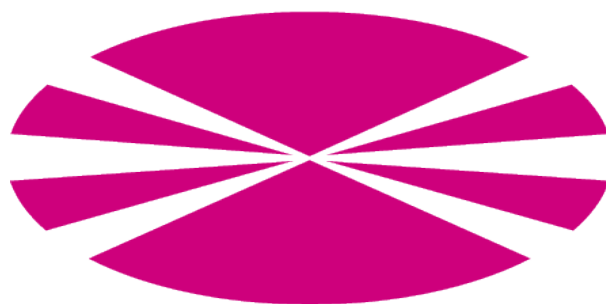


Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo na UDC

Universidade da Coruña, Oficina para a Igualdade de
Xénero

Aprobado no Consello de Goberno do 26 de novembro de 2013



ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Declaración de principios
- III. Ámbito de aplicación
- IV. Procedemento
 - a. Inicio
 - b. Desenvolvemento
 - c. Finalización
- V. Avaliación e seguimento
- VI. Vixencia
- VII. Anexos
 - a. Anexo I. Normativa de referencia
 - b. Anexo II. Termos e definicións
 - c. Anexo III. Réxime de infraccións
 - d. Anexo IV. Gráfico

I. INTRODUCCIÓN

A Universidade da Coruña (UDC) vén de elaborar o I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade da Coruña 2013-2017, no marco do cal se sinala precisamente a necesidade de adoptar medidas tendentes á prevención e eliminación de calquera manifestación de violencia de xénero ou acoso que poida producirse no eido da universidade.

É por tal motivo que se procedeu á elaboración deste protocolo de actuación, co obxecto de implantar unha política específica a sobre violencia de xénero a través da formación, a información e a sensibilización de todos os membros da comunidade universitaria, así como de poñer en marcha os mecanismos precisos para tramitar, e no seu caso resolver, as reclamacións ou denuncias presentadas polas vítimas coas debidas garantías.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A violencia de xénero en todas as súas manifestacións é unha eiva social que segue impedindo o pleno desenvolvemento das mulleres en todos os campos. A loita a prol da plena igualdade entre mulleres e homes, xa que logo, debe ser apoiada e impulsada por todos os sectores da sociedade, públicos e privados, e por suposto desde o ámbito educativo en todos os graos.

Comprometida con esta loita pola eliminación da violencia de xénero en todas as facetas e ámbitos, a UDC realiza a seguinte declaración de principios en materia de acoso sexual e por razón de sexo:

Todas as persoas teñen dereito a levaren a cabo o seu traballo ou a súa actividade libres de acoso sexual e por razón de sexo, con pleno respecto á súa intimidade e integridade física e moral.

A UDC debe contribuír á prevención da aparición de condutas que poden considerarse sexistas co fin de garantir esa protección tanto ao persoal traballador como ao alumnado. Así, coa elaboración deste protocolo a nosa universidade pretende poñer á disposición de calquera persoa que manteña algún tipo de relación con ela unha

ferramenta para a prevención e protección fronte a posibles situacións de acoso sexual e por razón de sexo, garantindo sempre a confidencialidade.

Tal e como se establece no artigo 7 da **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes:**

«1. Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos desta lei constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular, cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo.

3. Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

4. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.»

Calquera persoa que considere que está a ser obxecto de acoso sexual ou por razón de sexo, ou ben calquera persoa coñecedora de tal situación, terá dereito a iniciar o procedemento establecido neste protocolo, sen prexuízo das accións xudiciais que corresponderen.

Desde a Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC (OIX) desenvolveranse diversas accións formativas e informativas encamiñadas á prevención deste tipo de condutas, así como ao coñecemento deste protocolo.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación en todos os centros e instalacións da UDC e afectará:

- ✓ ao persoal docente e investigador;
- ✓ ao persoal de administración e servizos;
- ✓ ao alumnado;

✓ e ao persoal afecto a contratas ou subcontratas e/ou posto á disposición da UDC por ETT, así como ás persoas autónomas relacionadas coa UDC por un contrato de prestación de obra ou servizo determinados.

O Protocolo será difundido entre toda a comunidade universitaria a través de circulares informativas e da páxina web da UDC, co fin de garantir que todas as persoas vinculadas ou relacionadas coa nosa universidade en calquera dos seus centros poidan ter coñecemento do procedemento que nel se recolle. Tamén se dará a coñecer ás empresas colaboradoras, as entidades subministradoras de servizos e as empresas ou entidades en que o alumnado da UDC realizar prácticas.

IV. PROCEDEMENTO

Para o desenvolvemento deste protocolo considérase precisa a creación dunha **Comisión Asesora** que, xunto coa OIX, será a encargada de aplicalo e proceder á súa difusión co fin de que todas as persoas relacionadas coa UDC coñezan a aplicación do Protocolo.

A OIX conta actualmente cun consello asesor que permite implicar nas súas actividades a toda a comunidade universitaria, cuxa composición foi aprobada no **Consello de Goberno do 26 de abril de 2012**. Ademais de pola directora da OIX, o Consello Asesor da OIX está formado pola vicerreitora do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social e o vicerreitor de Títulos, Calidade e Novas Tecnoloxías; cinco persoas representantes do PDI, unha por cada rama científica; dúas persoas representantes do estudantado e outras dúas representantes do PAS.

Na reunión do Consello Asesor da OIX do 14 de maio de 2013 acordouse a creación dunha comisión para a elaboración do i Plan de igualdade entre mulleres e homes da UDC. Na reunión da devandita comisión do 19 de novembro de 2013 aprobouse a composición da Comisión Asesora encargada de aplicar este protocolo, que estará constituída polos seguintes membros:

- ✓ A directora da OIX, que a presidirá
- ✓ A vicerreitora do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social
- ✓ Representante do PDI: Grandal D'Anglade, Aurora

Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo na UDC

- ✓ Representante do PAS: Montesión Macías, Pedro
- ✓ Representantes do alumnado: unha alumna ou un alumno do campus da Coruña e unha alumna ou un alumno do campus de Ferrol, sen definir
- ✓ Representante da Xerencia: Brión Sobrido, María José

Tendo en conta os fins deste documento, establécese que forme parte tamén desta comisión, en calidade de asesora, unha persoa representante do Servizo de Prevención de Riscos Laborais da UDC.

Co fin de conseguir unha correcta implantación e aplicación do Protocolo, será preciso que de forma paulatina as persoas integrantes desta comisión dispoñan de formación en materia de igualdade, e especialmente en materia de violencia de xénero no ámbito laboral, así como nos eidos da conciliación ou a mediación de conflitos. Esta formación deberá ser facilitada pola OIX da UDC.

Procederáse á elaboración e posterior aprobación dun regulamento de funcionamento da Comisión Asesora no marco da aplicación deste protocolo, co obxecto de garantir un correcto funcionamento e a consecución dos obxectivos nel recollidos.

As funcións da Comisión Asesora serán as seguintes:

- ✓ Intervir no procedemento iniciado por solicitude da OIX co fin de estudar a situación que se presentar.
- ✓ Mediar entre as partes, se así se solicitar, na procura de poñer fin á situación de conflito por posible situación de acoso sexual ou por razón de sexo.
- ✓ Elaborar o informe final que poña fin ao procedemento previsto neste protocolo.

As persoas integrantes da OIX e da Comisión Asesora estarán protexidas ante calquera posible situación de intimidación, discriminación ou represalias pola realización das súas funcións no desenvolvemento do procedemento establecido neste protocolo, que poderá incluso dar lugar ao inicio de expediente disciplinario.

A Comisión Asesora poderá solicitar, se o estimar conveniente, o asesoramento de persoal externo experto na materia para alcanzar unha resolución ao conflito iniciado por posible situación de acoso, de forma puntual para cada caso en concreto.

Para o desenvolvemento deste protocolo, ás persoas integrantes tanto da Comisión Asesora como da OIX seranlles de aplicación os supostos de abstención e recusación previstos na **Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común**, coa finalidade de garantir a imparcialidade en todo o proceso.

Naqueles supostos en que algunha das persoas integrantes destes órganos non puidese tomar parte no proceso, procederase ao nomeamento dunha persoa substituta que de xeito puntual desempeñará o seu cargo. A persoa substituta deberá igualmente acreditar a súa formación en materia de igualdade e violencia de xénero. En todo momento deberá garantirse a representatividade de todo o persoal e/ou alumnado da UDC.

A. INICIO

Calquera persoa que, no ámbito da UDC, estime ser vítima ou coñecedora dunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo pode iniciar o procedemento recollido neste protocolo, sen prexuízo de que poida acudir, se o considera oportuno, á vía xurisdiccional para exercer o seu dereito á tutela xudicial. Con todo, no momento en que se tiver coñecemento deste feito procederase á suspensión do procedemento iniciado con este protocolo e ao seu arquivo.

B. DESENVOLVEMENTO

Durante o desenvolvemento do procedemento recollido neste protocolo garantirase a debida confidencialidade e a protección da intimidade de todo o persoal implicado. Os datos de carácter persoal que se xeraren rexeranse pola **Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal**.

Toda persoa da comunidade universitaria incluída no ámbito de actuación deste protocolo que se considere vítima de acoso sexual ou por razón de sexo poderá presentar unha reclamación ou denuncia perante a dirección da OIX ou ben dirixila directamente á presidencia da Comisión Asesora, que recaerán na mesma persoa.

Cando se tratar dunha denuncia ou reclamación interposta por unha terceira persoa, a Comisión Asesora deberá localizar a posible vítima, quen terá que ratificar a existencia

da situación denunciada, coa finalidade de actuar conforme ao establecido neste protocolo. Se ratificar a devandita situación, iniciarase o procedemento. Se, pola contra, manifesta a súa desconformidade, procederase ao arquivo do procedemento.

Unha vez recibida unha reclamación ou denuncia, interposta ben directamente pola suposta vítima ou ben por unha terceira persoa, neste segundo caso unha vez ratificada a situación pola vítima, a dirección da OIX poñerá en coñecemento da Comisión Asesora no **prazo máximo de cinco días**, con copia dirixida ao reitor ou a reitora da UDC para o seu coñecemento.

Procederase á convocatoria dos membros da Comisión co obxecto de iniciar o procedemento para solicitar as probas documentais e testificais que se consideraren oportunas no seo da devandita comisión. Neste sentido, cabe sinalar que toda a comunidade universitaria ten a obriga de colaborar nos procesos que se inicien e desenvolvan facilitando a documentación e/ou información que lle for solicitada pola Comisión Asesora.

De se constatar a existencia dunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, a Comisión designará un ou varios dos seus membros para estes intentaren un procedemento de mediación entre as partes implicadas, sempre que ambas o acepten, co fin de resolver o conflito.

C. FINALIZACIÓN

A Comisión Asesora emitirá un informe motivado no **prazo máximo de quince días** desde que se puxese no seu coñecemento a existencia dunha situación de acoso e, por tanto, de apertura dun expediente.

Neste informe deberá plasmarse a existencia ou non de acordo entre as partes implicadas mediante a mediación ou conciliación prevista. No caso de que non se finalizase o proceso deste xeito, a Comisión Asesora elaborará un informe en que se establecerán as recomendacións que estimar oportunas para a resolución do conflito, as cales poden comportar a apertura de expediente disciplinario e a inmediata separación entre as persoas denunciante e denunciada co fin de garantir os intereses da persoa denunciante. Para a elaboración deste informe, a Comisión poderá solicitar o asesoramento de persoal externo especializado na materia.

A presidencia da Comisión contra a violencia enviará o informe elaborado tanto ás partes implicadas no proceso como á Xerencia, á Comisión Institucional de Mediación, Arbitraje e Conciliación (CIMAC) e o reitor ou a reitora da UDC, a quen lle corresponderá a adopción das medidas precisas para o cumprimento das recomendacións recollidas no informe da Comisión.

V. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

Para garantir a efectividade do procedemento recollido neste protocolo, a OIX realizará un control e seguimento da súa aplicación coa finalidade de comprobar a súa eficacia na detección e resolución de situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo no ámbito de aplicación da UDC.

A Comisión Asesora elaborará anualmente un informe sobre a aplicación do Protocolo e os resultados obtidos nas diferentes situacións xurdidas que será remitido ao reitor ou a reitora da UDC.

VI. VIXENCIA

O Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo na UDC será aprobado polo Consello de Goberno e terá unha vixencia de catro anos desde a súa aprobación.

A Comisión Asesora constituirase no prazo máximo de tres meses desde a entrada en vigor do Protocolo e o seu regulamento de funcionamento aprobarase no prazo máximo dun mes desde a súa constitución.

ANEXO I

NORMATIVA DE REFERENCIA

Directiva 2006/54/CEE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público.

Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que aproba o texto refundido da Lei de función pública de Galicia.

Decreto de 8 de setembro de 1954, polo que se aproba o Regulamento de disciplina académica dos centros oficiais de ensino superior e de ensino técnico dependentes do Ministerio de Educación Nacional.

ANEXO II

TERMOS E DEFINICIÓNS

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, recolle con carácter xeral no seu artigo 7 os conceptos de acoso sexual e acoso por razón de sexo (a letra grosa é nosa):

«1. Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos desta lei constitúe **acoso sexual** calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular, cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe **acoso por razón de sexo** calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo.

3. Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

4. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.»

Así mesmo, no artigo 62, en relación co sector público, establece o seguinte (a letra grosa é de novo nosa):

«Para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, as administracións públicas negociarán coa representación legal das traballadoras e traballadores un protocolo de actuación que comprenderá, polo menos, os seguintes principios:

a) **O compromiso** da Administración xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela de previr e non tolerar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

b) **A instrución** a todo o persoal do seu deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.

c) **O tratamento** reservado das denuncias de feitos que puidesen ser constitutivos de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, sen prexuízo do establecido na normativa de réxime disciplinario.

d) **A identificación** das persoas responsables de atender aos que formulen unha queixa ou denuncia.»

A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, recolle no seu artigo 3 as seguintes referencias ao acoso e o acoso sexual (a letra grosa é nosa):

«Entenderase por **acoso** a situación na que se produce un comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Entenderase por **acoso sexual** a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Para os efectos desta lei, o concepto de discriminación incluírá:

- a) O **acoso e o acoso sexual**, así como calquera trato menos favorable baseado no rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou o seu sometemento a el.
- b) A orde de discriminar a persoas por razón do seu sexo.
- c) O trato menos favorable a unha muller en relación co embarazo ou o permiso por maternidade.»

A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, recolle no capítulo IV do título II, rotulado «**Medidas de prevención e sanción do acoso sexual**», definicións do acoso sexual e o seu carácter discriminatorio, así como algunhas medidas que as administracións públicas deben implantar para a súa prevención (artigos 47 e 48).

O Criterio técnico 69/2009 sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo considera infracción en materia de prevención a ausencia de avaliación e de adopción de medidas preventivas da violencia de xénero no ámbito laboral.

ANEXO III

RÉXIME DE INFRACCIÓNS

O réxime de infraccións e sancións en materia de acoso sexual e por razón de sexo será o regulado pola Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, polos convenios laborais aplicables ao persoal da UDC e o Regulamento de disciplina académica do alumnado.

1. Infraccións do persoal laboral

Son **faltas moi graves**:

- a) O acoso sexual, sobre todo cando for acompañado de abuso de autoridade por ser efectuado por un/unha superior/a a unha persoa subordinada laboralmente.
- b) A reincidencia de tres ou máis faltas graves, mesmo se foren de distinta natureza, dentro dun período de catro meses.

Pola súa vez, as **faltas graves** son as seguintes:

- a) A falta do respecto debido.
- b) A desconsideración.
- c) A reincidencia na comisión de tres ou máis faltas leves, aínda que foren de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, cando xa houberse sancións por aquelas.

Finalmente, considerarase **falta leve** a incorrección co público, os/as compañeiros/as e/ou subordinados/as.

As faltas leves prescriben aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, que contarán a partir da data en que a UDC teña coñecemento da infracción, e en todo caso aos seis meses de se cometeren.

As sancións correspondentes están reguladas no Estatuto básico do empregado público e quedarán rexistradas no expediente persoal da persoa infractora. A cancelación das sancións tamén se anotará no seu expediente ao ano, tres anos ou cinco anos en función da gravidade da infracción.

2. Infraccións do persoal funcionario

Segundo o establecido no artigo 95.2.b) da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, constitúe unha **falta moi grave** calquera actuación que supuxer acoso sexual ou por razón de sexo.

Será considerada como **falta grave** a grave desconsideración cos superiores, compañeiros/as ou subordinados/as, realizada por medio de comentarios ou

expresións verbais ou por medio de xestos e ademáns que, expresamente ou non, supoñan un rexeitamento ou falta de respecto ao dereito de igualdade entre mulleres e homes e ao dereito a gozar de ambientes de traballo exentos de violencia.

Considéranse **faltas leves**, en cumprimento do establecido no artigo 95.4 do Estatuto básico do empregado público, as que se determinaren nas leis de función pública que se ditaren no seu desenvolvemento.

As sancións para aplicar serán as recollidas no artigo 96 do Estatuto básico do empregado público.

3. Infraccións do alumnado

Segundo o establecido no Regulamento de réxime de disciplina académica, considéranse **faltas moi graves** as seguintes:

- a) A ofensa grave de palabra ou obra a compañeiros/as, funcionarios/as e persoal laboral da UDC. Considérase como tal calquera actuación que supuxer acoso sexual ou por razón de sexo nos termos definidos neste protocolo.
- b) A inxuria, ofensa ou insubordinación contra as autoridades académicas ou contra o profesorado. Considérase como tal toda actuación que supuxer acoso sexual ou por razón de sexo nos termos definidos neste protocolo.

Considéranse **faltas graves** as palabras ou feitos indecorosos, entendéndose por tales o acoso sexual e por razón de sexo, nos termos definidos neste protocolo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NA UDC

