



PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT PER MOTIU DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL

1. Introducció. Declaració de principis i compromís de la UIB: per una Universitat justa, igualitària i lliure de tot tipus de discriminació

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte, a més de gaudir d'ambients de treball i educatius lliures de violència de gènere. En virtut d'aquests drets, la Universitat de les Illes Balears declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per motiu de l'orientació sexual suposen un atemptat a la dignitat de les persones, per la qual cosa són totalment inacceptables i no poden ni han de ser tolerats, i es rebutja qualsevol pràctica d'aquest tipus en el context de les activitats laborals i acadèmiques en el si de la Universitat. En conseqüència, es garantirà un entorn universitari exempt de qualsevol d'aquestes formes d'assetjament i es facilitaran els mitjans que calguin per impedir qualsevol tipus de manifestació d'aquest tipus de violència, en honor d'una universitat més justa i igualitària.

La Constitució espanyola (art. 14) reconeix com a dret fonamental la igualtat i la no discriminació per raó de sexe, així com per qualsevol altra circumstància personal o social. La Directiva 2006/54/CE i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre home i dones consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, defineixen aquestes conductes i estableixen mesures per prevenir-les i combatre-les (art. 7, 8 i 48).

Aquesta mateixa llei, a l'article 62, declara el compromís de les administracions públiques:

- Prevenir i no tolerar cap forma d'assetjament sexual ni per raó de sexe.
- El deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat i a l'honor, així com la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, sens perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.



- La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

Conjuntament amb les legislacions descrites anteriorment, la Universitat de les Illes Balears compta amb normatives internes a favor de la igualtat i enfront de la violència contra les dones. Així, el I Pla d'igualtat 2015-2017 de la Universitat de les Illes Balears, aprovat pel Consell de Govern el dia 12 de febrer de 2015, estableix, «disposar de protocols d'acció contra la discriminació, l'assetjament sexual i per raó de sexe» i proposa el disseny, elaboració i posada en pràctica efectiva d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de la UIB, fet que culmina en l'elaboració del present document.

La igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos nacionals i internacionals, però la realitat mostra que encara avui dia no s'ha aconseguit la igualtat plena. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe els pot patir qualsevol persona, no obstant això, majoritàriament afecten les dones, ja que aquests tipus de violència són producte de la desigualtat de gènere que encara hi ha a la nostra societat.

Per tot el que hem exposat, la Universitat de les Illes Balears es dota del present protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual, que té com a objectiu establir una sèrie de mesures que s'apliquin tant per prevenir aquest tipus d'actuacions, a través de la formació, la informació i la sensibilització de tots els membres de la comunitat universitària, com per tramitar i, si escau, resoldre les reclamacions i denúncies presentades per les víctimes, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes comunitàries, constitucionals i internes relatives al dret de les persones de gaudir d'uns ambients de treball i educatius lliures de violència de gènere i discriminació.

1.1 La Universitat de les Illes Balears es compromet a través del present protocol amb els principis següents:

- Tota persona té dret a realitzar la seva activitat laboral i acadèmica lliure de tot assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual, amb ple respecte a la seva intimitat i la seva integritat física i moral, el seu honor i la pròpia imatge.

- Tota persona té dret a realitzar la seva activitat laboral i acadèmica amb dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- La Universitat de les Illes Balears ha de contribuir a prevenir l'aparició de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i degut a l'orientació sexual quan constitueixin un risc psicosocial i en la mesura en què tots els membres de la comunitat universitària tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- La igualtat de tracte entre dones i homes.
- La Universitat desenvolupa amb el present protocol un procediment de prevenció i protecció enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual, amb el qual se salvaguardaran els drets de les persones afectades garantint que totes les queixes i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Tota persona que es consideri víctima d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament degut a la seva orientació sexual, té dret, sens perjudici de les accions administratives i judicials que li corresponguin, a plantejar una reclamació o denúncia que sigui dilucidada mitjançant el procediment previst en aquest protocol.
- S'aplicaran sancions i mesures correctives en els casos en què la recerca demostrï que s'han donat situacions de violència, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament degut a l'orientació sexual.
- Per contribuir a crear més consciència sobre aquest tema i donar a conèixer els drets, obligacions i responsabilitats de cada persona, la Universitat de les Illes Balears difondrà aquest protocol i facilitarà informació i formació a la tota la comunitat universitària.
- L'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes assumirà les funcions de desenvolupar accions formatives i informatives encaminades a la prevenció d'aquestes conductes, i d'informar i d'assessorar en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, sens perjudici de les restants funcions que puguin correspondre a altres unitats, òrgans i serveis d'aquesta universitat.



2. Objectiu i àmbit subjectiu d'aplicació

2.1 Objectiu general

Prevenir i eradicar les possibles situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual a la Universitat de les Illes Balears i als organismes que en depenen i afrontar-les de manera efectiva en cas que arribin a produir-se.

2.2 Àmbit subjectiu aplicació

Les disposicions recollides en aquest protocol seran aplicables a les persones pertanyents als col·lectius que s'indiquen a continuació, durant la seva permanència a la Universitat de les Illes Balears i fins a sis mesos:

- a) Personal docent i investigador
- b) Personal d'administració i serveis
- c) Alumnes
- d) Qualsevol persona d'empreses o entitats externes que desenvolupi la seva feina a la UIB que consideri que ha estat objecte, per part del personal o de l'alumnat de la Universitat, d'accions que quedin enquadrades dins la definició d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu d'orientació sexual.
- e) Qualsevol persona que presti en aquesta universitat els seus serveis, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb la institució.

Qualsevol persona que formi part de la comunitat universitària pot plantejar una denúncia relativa a l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament degut a l'orientació sexual conformement al procediment previst en aquest protocol.

3. Marc jurídic: internacional, nacional o autonòmic

La normativa bàsica de referència és la següent:

L'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, on es tipifica l'assetjament sexual com un delicte contra la llibertat sexual.

1. El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a ell o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i

greument intimidadora, hostil i humiliant, serà castigat com a autor d'assetjament sexual amb pena d'arrest de sis a dotze caps de setmana o multa de tres a sis mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà d'arrest de dotze a vint-i-quatre caps de setmana o multa de sis a dotze mesos.
3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena serà d'arrest de dotze a vint-i-quatre caps de setmana o multa de sis a dotze mesos en els supòsits prevists a l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits prevists a l'apartat 2 del present article.

3.1 Àmbit comunitari i internacional

En l'àmbit internacional, trobam el Conveni 111 de l'OIT (15 de juny de 1958), contra la discriminació en l'ocupació, que aborda l'assetjament sexual al lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació núm. 19, sobre violència al lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per combatre-la.

La [Recomanació de la Comissió 92/131/CEE, de 27 de novembre de 1991](#), relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, ja recull un «Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual».

La [Directiva 2006/54/CE](#), relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, que deroga, entre d'altres, la Directiva 76/207/CEE, modificada per la Directiva 2002/73/CE, recull les definicions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i altres qüestions horitzontals aplicables a tota conducta o acte discriminatori en aquesta matèria.

Preàmbul. L'assetjament i l'assetjament sexual són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueixen discriminació per raó de sexe a l'efecte de la present directiva. Aquestes formes de discriminació es produeixen no solament en el lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'han de prohibir aquestes formes de discriminació i han d'estar subjectes a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.



Article 40. Les parts adoptaran les mesures legislatives o d'un altre tipus necessàries perquè tota forma de comportament no desitjat, verbal, no verbal o físic, de caràcter sexual, que tingui per objectiu o resultat violar la dignitat d'una persona, en particular quan aquest comportament creï un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sigui castigada amb sancions penals o un altre tipus de sancions legals.

3.2 Àmbit nacional

La **Constitució espanyola** reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1); la igualtat i la no discriminació per raó de sexe, així com per qualsevol altra circumstància personal o social (art. 14); el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes denigrants (art. 15); i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1). De manera més específica, l'art. 35.1 CE incorpora el dret de no ser discriminat per raó de sexe en l'àmbit de les relacions laborals.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors:

Article 4.2. i) Respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: prohibeix expressament l'assetjament sexual i per raó de gènere, n'incorpora les definicions i exposa l'obligatorietat d'introduir tot un seguit de mesures específiques per a la seva prevenció i protocols d'actuació que hauran d'incorporar-se als plans d'igualtat, tant en el marc de les empreses com en el de les administracions públiques, tal com es reflecteix als articles 7, 8, 48, 51 i 62 i disposició final sisena.

Entre aquestes mesures específiques, les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte (art. 48).

Article 62. Amb referència a les administracions públiques, per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe aquestes negociaran amb la representació legal de les treballadores i els treballadors un protocol d'actuació que



comprendrà: el compromís de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe i la instrucció a tot el personal en el seu deure de respectar la dignitat i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes, el tractament reservat de les denúncies constitutives d'assetjament sexual o per raó de gènere i la identificació de les personal responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

[Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats:](#)

Article 46.b). Igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, raça, religió o discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en l'accés a la Universitat, ingrés als centres, permanència a la Universitat i exercici dels drets acadèmics.

Article 46.j). Rebre un tracte no sexista.

[Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:](#)

Article 14. Tot treballador públic té dret al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual, moral i laboral.

A més, l'article 95.2 tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat i ordenament sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

L'assetjament sexual també està regulat al [Reial decret legislatiu 5/2000](#), de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8); a la [Llei 29/1998](#), de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1.i) i a la [Llei 1/2000](#), de 7 de gener, d'enjudiciament civil (article 11 bis), en matèria de legitimació; al [Reial decret legislatiu 2/1995](#), de 7 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de procediment laboral (art. 175 a 182), i a la [Llei 14/1986](#), de 25 d'abril, general de sanitat (art. 18.9).

3.3 Àmbit autonòmic

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:

Article 46.2. En tot cas, es consideren discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i, per tal d'evitar-los, les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.

3. Els protocols d'actuació han d'incloure les indicacions que s'han de seguir davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

4. Les conselleries competents en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals, coordinades amb l'Institut Balear de la Dona, han d'impulsar l'elaboració d'aquests protocols i han de fer-ne el seguiment i avaluar-los.

5. El Govern de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures necessàries per a una protecció eficaç davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant en l'àmbit de l'Administració pública com en el de les empreses privades.

4. Preguntes bàsiques sobre l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per motiu de l'orientació sexual

4.1 QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O PER MOTIU DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL?

4.1.1 **Assetjament sexual** és qualsevol comportament, verbal o físic, amb naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

4.1.2 **Assetjament per raó de sexe o degut a l'orientació sexual** és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o l'orientació sexual d'una persona relacionat amb l'accés al treball remunerat, la promoció professional i el desenvolupament de les activitats assignades i la formació, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

(Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; BOIB núm. 21, de 12 de febrer de 2015: Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual).

No és necessari en aquest cas que les conductes i/o els fets que es manifesten siguin de naturalesa o caràcter sexual. (Assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral (2010), Fundació Dones. Ministeri d'Igualtat.)

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o degut a l'orientació sexual es consideren discriminatoris (art. 7). Així com la discriminació directa per raó de sexe, tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art. 8) i qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual, o la d'una altra persona (art. 9).

(Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.)

Cal destacar d'aquestes definicions que:

- Aquests tipus d'assetjament constitueixen una forma de discriminació
- Coincideixen en el fet que es tracta d'un comportament que no és volgut per la persona assetjada
- Causa dany, físic o psicològic, a les víctimes

4.2 QUI ASSETJA I QUI ÉS ASSETJAT/ADA?

Com hem vist a l'apartat anterior, les definicions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe són neutres, per la qual cosa poden afectar tant homes com dones. No obstant això, encara que tots dos sexes poden ser víctimes d'aquests tipus d'assetjament, les dones en són les més afectades. De fet, segons l'ONU (2006), l'assetjament sexual és considerat com una forma de violència contra les dones a la comunitat.

L'assetjament sexual i per raó de sexe són un producte més de la desigualtat existent entre homes i dones (dels rols atribuïts a homes i dones en la vida social i econòmica), per la qual cosa la persona assetjadora habitualment és un home (en més de 3/4 parts dels casos) i la persona assetjada habitualment és una dona.

Quant a les característiques dels assetjadors, com s'acaba d'assenyalar, són majoritàriament homes, que són o poden ser tant superiors jeràrquics com companys o clients, i que poden pertànyer a qualsevol estrat social, nivell ocupacional, edat o categoria professional, per la qual cosa no es pot parlar de l'existència d'un perfil típic de l'assetjador sexual basat en factors sociodemogràfics.

(Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.)

4.3 ON SOL OCÓRRER?

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere o orientació sexual poden tenir lloc bàsicament en **dos contextos**, que són el **laboral i l'educatiu**.

(Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.)

4.4 QUINES CONDUCTES INCLOUEN?

4.4.1 Dins l'assetjament sexual trobam:

a) **Xantatge sexual** (*quid pro quo* o d'intercanvi), que és el produït per un superior jeràrquic (o persona les decisions de la qual poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball o estudi de la persona assetjada, és a dir, una persona amb poder) que sol·licita un favor sexual a una altra persona (generalment en situació subordinada) i la condiona amb la consecució d'algun benefici o decisió que afecta el desenvolupament de la seva vida laboral o acadèmica (atorgar un ascens, renovar un contracte, donar una avaluació positiva...).

El xantatge sexual també inclou un perjudici evident a la feina pel fet d'haver rebutjat insinuacions de caràcter sexual o la sol·licitud de favors sexuals.

(ONU Dones, <http://www.endvawnow.org/es/articulos/497-definicion.html>)

b) **Assetjament sexual ambiental**: seria aquella conducta (exercida per superiors jeràrquics o per persones d'igual o inferior nivell o per terceres parts, com clientela, proveïdors, etc.) que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte.

(Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.)

A continuació s'exposen alguns [exemples d'assetjament sexual, atenent els nivells de gravetat de les conductes](#) (aquesta llista no és tancada i s'hi poden incloure altres supòsits no expressament definits a continuació):

- **Assetjament lleu:** acudits de contingut sexual sobre la dona, floretes i comentaris sexuals sobre les treballadores; demanar reiteradament cites; acostament excessiu; fer gests i mirades insinuants.
- **Assetjament greu:** fer preguntes sobre la vida sexual; fer insinuacions sexuals; demanar obertament relacions sexuals sense pressions; pressionar després de la ruptura sentimental amb una companya o un company.
- **Assetjament molt greu:** abraçades, besades no desitjades; tocaments, pessics; acorralaments; pressions per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces; fer actes sexuals sota pressió d'acomiadament; assalt sexual.

(Institut de la Dona, 2006.)

4.4.2 [Per altra banda i referent a l'assetjament per raó de sexe](#), trobam que el propòsit final d'aquest tipus d'assetjament és forçar o induir la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball, la imposició de condicions laborals inferiors a les que tenia (per conveni col·lectiu o contracte) o bé renúncia als drets derivats de les responsabilitats familiars (per exemple, reducció de jornada per atenció als fills o filles).

(Estratègia metodològica per a la detecció de la discriminació indirecta en l'àmbit laboral. 2011. Fundació Themis de Dones Juristes.)

A continuació s'exposen alguns [exemples d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament per motiu de l'orientació sexual](#) (aquesta llista no és tancada i s'hi poden incloure altres supòsits no expressament definits a continuació):

- Qualsevol tracte desfavorable, advers o discriminatori per raó del sexe o l'orientació sexual d'una persona.
- Ridiculitzar, menyspreant les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones o per l'orientació sexual d'una persona.

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir a una persona segons el seu sexe o per la seva orientació sexual.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional únicament pel seu sexe o orientació sexual.
- L'exclusió d'homes o dones a l'hora accedir a llocs de treball, quan aquest requisit no sigui una característica professional essencial.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions de la persona (excloure, no prendre seriosament) pel seu sexe o la seva orientació sexual.
- El tracte desfavorable a les dones amb motiu del seu embaràs i maternitat.
- El tracte desfavorable a les dones pel simple fet de ser-ho.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha d'assumir l'altre sexe.
- Utilitzar humor sexista o homòfob.
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, la bisexualitat i la transsexualitat o la percepció d'aquestes.
- Tenir conductes discriminatòries per motiu de l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona.

(La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball; Guía sindical frente al acoso por razón de género (2009). Secretaría de la Mujer de CC.OO. Andalucía; BOIB núm. 21, 12 de febrer de 2015: Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.)

4.5 COM PODEN AFECTAR-ME?

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden donar-se per diferents vies, segons la relació que hi hagi entre la persona assetjadora i la persona assetjada. Diferenciam tres formes d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** es dona entre persones treballadores que són companys/es.
- **Assetjament vertical ascendent:** és aquell que exerceix una persona treballadora envers una persona superior jeràrquicament.
- **Assetjament vertical descendent:** és aquell que exerceix una persona superior jeràrquicament envers una persona subordinada.

(Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.)

4.6 QUINES CONSEQÜÈNCIES PODEN TENIR EN LA MEVA VIDA I A LA MATEIXA UNIVERSITAT?

Els efectes negatius d'assetjament sexual i per raó de sexe es fan sentir sobre la persona assetjada, l'organització laboral (en aquest cas, la Universitat) i a la societat en general.

- **Per a la persona assetjada:** les conseqüències poden arribar a ser molt greus i afectar diverses esferes de la seva vida: pot sofrir danys físics, psicològics i laborals i acadèmics. La víctima corre el risc de perdre la feina o experiències que es relacionen amb això, com ara patir perjudicis en la seva formació professional, o arribar a sentir que l'única solució possible és renunciar a tot plegat. L'assetjament sexual porta a la frustració, a la pèrdua d'autoestima, a l'absentisme i a una minva de la productivitat.
 - **Conseqüències psicològiques:** estrès, ansietat, depressió, estat de nerviosisme, sentiments de desesperació, de culpa, d'indefensió, impotència, etc.
 - **Conseqüències físiques:** trastorns del son, mal de cap, problemes gastrointestinals, nàusees, hipertensió, etc.
 - **Conseqüències laborals i acadèmiques:** baixes laborals, abandonaments del lloc de treball o els estudis, acomiadaments, etc., a causa de l'alteració de l'estat d'ànim i el dany produït en l'autoestima i l'autoimatge de la víctima d'aquest delictes, que comporta greus conseqüències en les seves aspiracions laborals o acadèmiques.
- **Quant a l'organització,** que en el cas que ens ocupa és la Universitat de les Illes Balears, també es veu afectada negativament. D'una banda la menor productivitat i/o l'absentisme de la víctima suposen una menor productivitat per a l'organització. A això cal sumar-hi els costos que suposen el reemplaçament del personal ocasionat per l'absentisme i l'abandó del lloc de treball. Generació d'un ambient de treball tibant i hostil, que afecta negativament la motivació del personal que no és objecte de l'assetjament, però que n'és testimoni o coneix la situació, la qual cosa deriva en un detriment de la rendibilitat de l'organització. També pot veure's afectada la imatge de l'organització.

I finalment la possibilitat que l'organització hagi de pagar indemnitzacions, per no haver atès la seva responsabilitat en la garantia d'un entorn laboral segur, saludable i lliure d'assetjament.

- Com hem manifestat més amunt, l'assetjament sexual i per raó de gènere constitueixen discriminació, i **tota la societat** se'n veu afectada. Aquests tipus d'assetjament suposen costs en el sistema de salut, en la Seguretat Social, en el sistema judicial i en les polítiques socials. A més, l'existència de l'assetjament suposa el menyspreu de valors com la igualtat, la democràcia i la justícia social.

(Assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral (2010). Fundació Dones. Ministeri d'Igualtat; Assetjament sexual en l'àmbit universitari: elements per millorar la implementació de mesures de prevenció, detecció i intervenció (2009). Grup de recerca d'estudis de gènere de la Universitat de les Illes Balears.)

5. Mesures preventives: informació, conscienciació i compromís

La Universitat de les Illes Balears, a través d'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, dissenyarà i aplicarà les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual el PDI, PAS, alumnes i resta de la comunitat universitària. A més de fer-ne el corresponent seguiment i avaluació, amb l'objectiu, no solament de prevenir aquestes conductes, sinó també d'influir sobre les actituds i els comportaments de les persones que integren la comunitat universitària.

5.1 Comunicació, difusió, formació i sensibilització

- Amb la finalitat de facilitar l'accés a totes les persones que integren la comunitat universitària, s'incorporarà i mantindrà un apartat a la pàgina web de la Universitat de les Illes Balears dedicat a la difusió d'informació sobre la prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per motiu de l'orientació sexual.
- Creació de documents divulgatius que donin a conèixer l'existència del present protocol i les seves principals característiques a tota la comunitat universitària, especialment caps de departament, degans/es, sindicats i Consell d'Estudiants.
- Sessions d'informació i campanyes específiques explicatives del contingut del Protocol dirigides a tota la comunitat universitària.

- Difusió entre l'alumnat de nou ingrés a la Universitat de les Illes Balears, tant de grau com de postgraus i màster, del present protocol, a través dels manuals d'acolliment i del professorat en les sessions de presentació de les assignatures (Guia bàsica de la UIB).
- Programa de formació destinat a l'alumnat.
- Formació específica per a les persones que han de participar en els procediments de detectar, investigar i sancionar les conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per orientació sexual.
- Difusió del Protocol entre les empreses i entitats col·laboradores amb la Universitat.

6. Protocol d'actuació: arbres de decisions per a l'alumnat, professorat i personal d'administració i serveis

6.1 Garanties del procediment

Es garantirà que la recerca i la resolució dels casos denunciats es tractin amb discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, presumptes persones assetjades i assetjadores, amb diligència i celeritat, per garantir una audiència imparcial i un tractament just per a tothom.

Les persones implicades podran ser assistides per algun representant unitari o sindical o una altra persona de la seva elecció en tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat. Per això, des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o les persones responsables d'iniciar-la i tramitar-la assignaran uns codis numèrics identificatius tant de la persona suposadament assetjada com de la suposadament assetjadora, per preservar així la seva identitat.

Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una recerca sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual, en els termes prevists al present document.

6.2 Procediment

6.2.1 Presentació de queixes

- Les persones que considerin que han sofert assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament per motiu de la seva orientació sexual poden informar de la situació el Servei de Prevenció de la UIB (tant la Unitat Mèdica com l'Àrea tècnica o la Direcció) i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB.
- En els casos en què la persona assetjada formi part de l'alumnat, a més dels serveis anteriorment exposats, podrà presentar una queixa davant el personal docent i/o caps d'estudis.
- El personal docent i els caps d'estudis traslladaran les queixes presentades davant ells a l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, que s'encarregarà del tramitar la queixa.
- Les queixes en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per motiu de l'orientació sexual també es podran presentar a la Sindicatura de Greuges de la UIB, que les traslladarà al Servei de Prevenció.
- De tota manera, en el procés de resolució de queixes hi haurà implicades com a mínim una persona del Servei de Prevenció i una persona de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, tenint en compte sempre les necessitats particulars de cada cas.

6.2.2 Entrevista d'aproximació i acceptació del protocol

- Una vegada que el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes tinguin coneixement de la queixa, un membre de cadascun dels serveis procedirà a entrevistar-se amb la persona que es consideri objecte d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament degut a la seva orientació sexual, amb l'objectiu d'obtenir una primera aproximació del cas i valorar el possible origen del conflicte i el tipus de risc al qual pot estar exposada.
- Acabada la fase de l'entrevista, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats comunicaran a la persona assetjada la primera valoració del cas i la informaran sobre el seu dret a engegar el Protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual, com també la informaran del contingut, les fases de

què consta i de les possibles mesures organitzatives i/o disciplinàries que es puguin arribar a adoptar.

- La persona acceptarà o rebutjarà voluntàriament aquest protocol mitjançant el model escrit previst. Una vegada acceptat que comenci el protocol, es podrà renunciar en qualsevol moment a continuar-lo mitjançant la presentació d'un escrit al Servei de Prevenció i/o l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

6.2.3 Recollida d'informació i intervenció informal

- Acceptat el protocol, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats recolliran més informació sobre el cas a través d'entrevistes amb la persona contra la qual es dirigeix la queixa d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament per motiu de l'orientació sexual, i altres persones que puguin aportar informació rellevant. A aquestes persones les informaran de l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre la informació relativa a la queixa.
- Després de la fase de recollida d'informació, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats intentaran resoldre el conflicte actuant com a tercer en una intervenció informal entre les parts implicades.
- En cas que s'arribi a un acord a través de la intervenció informal entre les parts, se signarà una acta d'acord on es reflectirà el compromís adoptat. La persona que hagi formulat la queixa presentarà un escrit de renúncia de la continuació del procediment al Servei de Prevenció i/o a l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. Això, sens perjudici que si la persona assetjada considera que després de la intervenció persisteix la conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual pugui presentar una nova queixa i reactivar el procediment.
- Si el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats no consideren oportú intentar la intervenció informal o si alguna de les parts no l'accepta o aquesta fracassa, s'iniciarà un procés d'intervenció formal, conforme al que es disposa 6.2.4.
- En cas de no arribar a un acord mitjançant la intervenció informal entre les parts, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes elaboraran un informe que inclourà la descripció del problema realitzada per les parts implicades, com també la informació relativa al conflicte que s'hagi pogut extreure de l'entrevista amb altres persones. L'informe inclourà, en cas

necessari, una proposta de les mesures que s'hagin d'adoptar per a la resolució del conflicte.

- Des de la data de la presentació de la queixa fins a l'intent d'intervenció informal no haurà de passar un període superior a vint dies lectius.

6.2.4. Resolució formal a través de la Comissió d'Intervenció en Conflictes de Discriminació (CICD)

- La resolució formal de les queixes presentades tindrà per objecte resoldre el conflicte a través de dues vies possibles, no excloents entre si: una intervenció formal entre les parts i l'adopció de mesures organitzatives i/o disciplinàries.
- Aquestes dues vies de resolució es realitzaran a proposta de la Comissió d'Intervenció en Conflictes de Discriminació. Aquesta comissió serà constituïda per decisió del Rector, a instància del Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. La integraran la persona que presideixi el Comitè de Seguretat i Salut, un/a representant del Servei de Prevenció i un assessor/a jurídic i comptarà amb l'assessorament de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. La Comissió serà integrada per un mínim de personal per garantir la confidencialitat. En cas que alguna de les persones esmentada anteriorment sigui part implicada en la queixa presentada, serà exclosa de la composició de la Comissió i substituïda per una altra persona designada a proposta de la resta de membres de la Comissió.
- Una vegada constituïda la Comissió, aquesta ho comunicarà per escrit a les parts implicades, així com comunicarà que s'inicia la fase de resolució formal, i s'obrirà un termini perquè les parts li puguin formular les al·legacions que estimin oportunes sobre la seva composició (la durada d'aquest termini la determinarà la Comissió). Passat aquest tràmit, el Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats traslladaran a la resta de membres de la Comissió el seu informe de resultats (obtingut de la fallida resolució informal).
- La Comissió comunicarà per escrit a les parts implicades l'informe de resultats del Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats, i s'obrirà un termini perquè puguin formular les al·legacions que considerin oportunes a la Comissió.
- Si es presenta alguna al·legació, la Comissió podrà citar les parts per a una intervenció formal.
- En cas que la intervenció formal fracassi, es procedirà conforme al que es disposa al punt 6.2.3.

- Amb tota la informació recollida, la Comissió realitzarà una proposta de resolució i indicarà, en cas necessari, les mesures organitzatives i/o disciplinàries que s'hagin d'adoptar. Entre les possible conclusions hi ha:
 - Arxiu de la queixa que ha provocat la denúncia si hi concorre algun dels supòsits següents:
 - Desistiment de la persona denunciant.
 - Falta d'objecte o insuficiència d'indicis.
 - Quan per les actuacions practicades es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia, reflectint, si escau, l'acord aconseguit entre les parts.
 - Si de l'anàlisi del cas es dedueix que s'ha comès alguna altra falta, diferent de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual, es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.
 - Si hi ha indicis clars d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual, es proposarà la incoació d'expedient disciplinari i les corresponents mesures correctores de la situació d'acord amb la normativa aplicable si es tracta de PDI, PAS o estudiants. El tipus de sancions i mesures correctores que corresponguin en cada cas, s'especificarà en un document annex al present protocol.
- La proposta de resolució serà transmesa al Consell de Direcció de la UIB, el qual adoptarà la resolució final i la notificarà per escrit a les parts en un termini no superior a vint dies naturals.
- Des de la constitució definitiva de la Comissió fins a la notificació de la resolució adoptada, no haurà passat un termini superior a quaranta-cinc dies naturals.
- El Servei de Prevenció i l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats realitzaran un seguiment del cas i de la idoneïtat de les mesures adoptades.

6.2.5 Valoració externa

- Si la intervenció formal fracassa, la Comissió podrà citar les parts per a una valoració externa per part d'una persona experta de fora de la UIB proposada per la Comissió. Les parts contestaran per escrit per acceptar o rebutjar la intervenció de la persona experta.
- En cas que s'accepti aquesta valoració, la Comissió traslladarà a la persona experta la informació relativa al cas. L'expert/a presentarà un informe amb les conclusions de la seva avaluació.



- Aquesta persona comunicarà a la Comissió el resultat de la seva valoració i una proposta, si és necessària, de les mesures que s'han d'adoptar per a la resolució del conflicte.

7. Sistema d'avaluació i seguiment

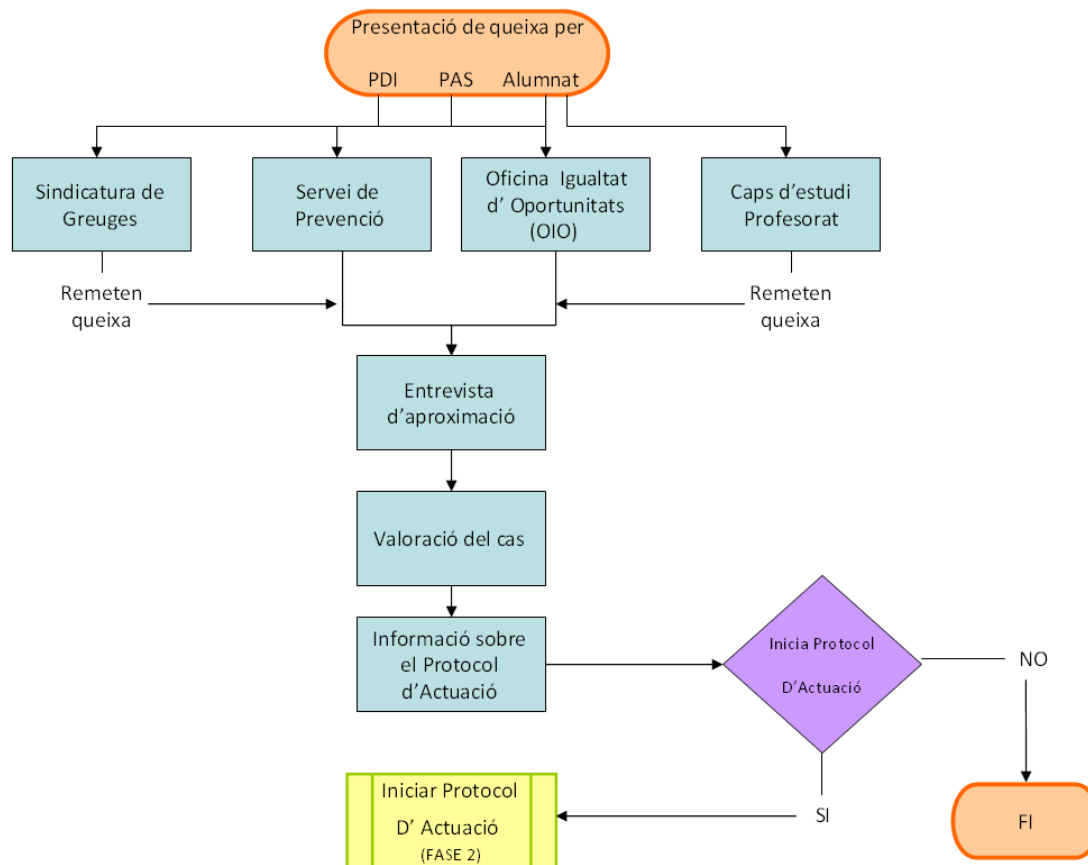
L'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes farà el control i seguiment de l'aplicació d'aquest protocol amb la finalitat de detectar el seu efectiu funcionament i real eficàcia en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual en el seu àmbit d'aplicació. Si es detecten fallades d'aplicació que li resten efectivitat en la consecució del seu objectiu, l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes proposarà que sigui modificat seguint els tràmits oportuns.

Annexos

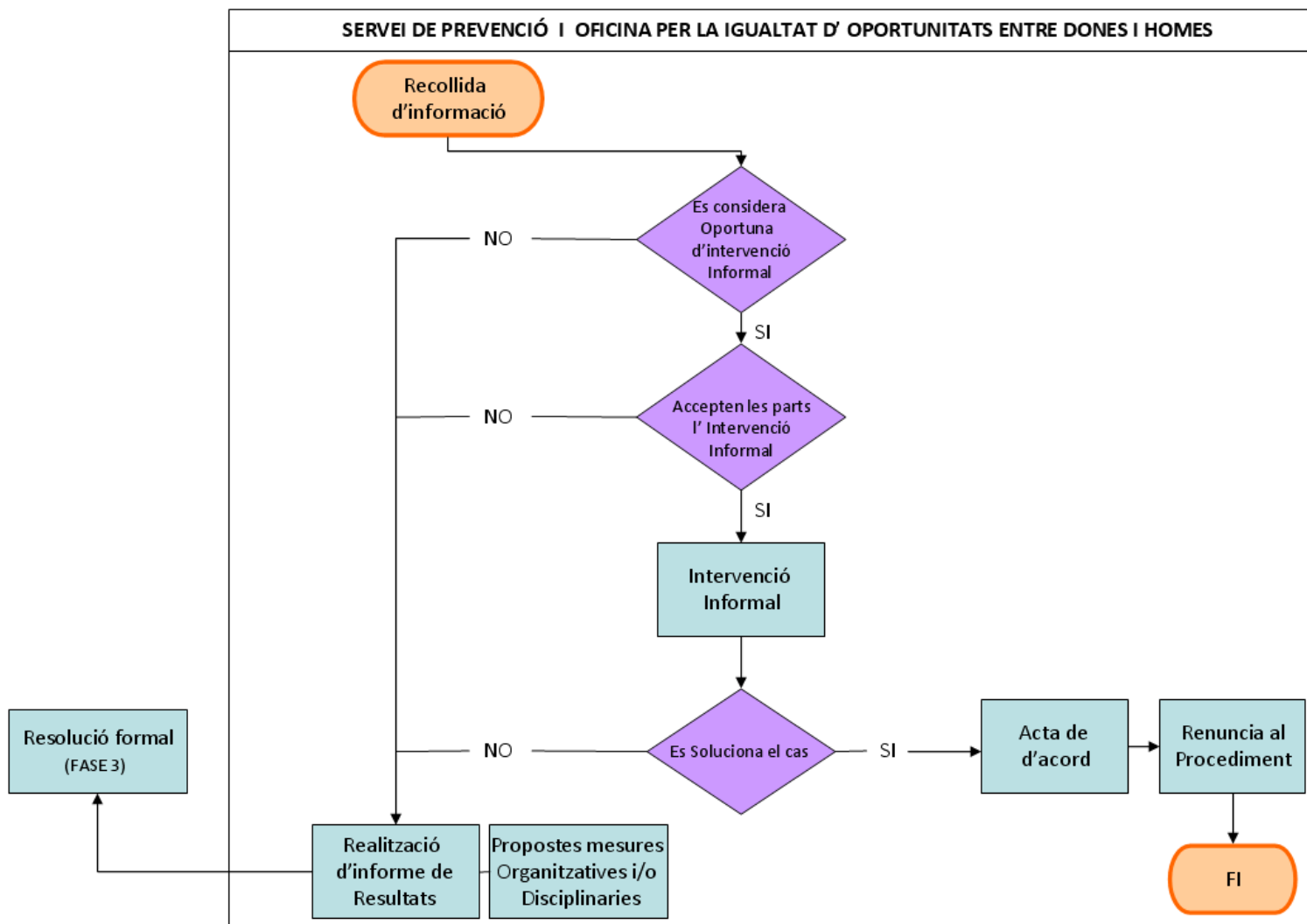
Diagrames de flux sobre el Protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual.

- FASE 1: Presentació de queixa i acceptació de protocol
- FASE 2: Recollida d'informació i intervenció informal
- FASE 3: Resolució formal a través de la Comissió en Conflictes de Discriminació (CICD) i valoració externa.

FASE 1. Presentació de queixa i acceptació del protocol d'actuació



FASE 2. Recollida d'informació i intervenció informal



FASE 3. Resolució formal a través de la Comissió d'intervenció en Conflictes de Discriminació (CICD) i valoració externa

