

## CÓDIGO DE CONDUCTA ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ (Comisión delegada de la Unidad de igualdad, UAH, 11-06-2014)

Las actuaciones de la Unidad de igualdad de la Universidad de Alcalá (UAH) deben ir encaminadas al mejor cumplimiento de la labor y de las funciones encomendadas por la UAH de acuerdo con el artículo 2226 Bis de los Estatutos de la UAH, así como del Reglamento de la Comisión delegada de la Unidad de igualdad.

Los objetivos de este Código de Conducta son, además de los generales anteriormente expuestos, los siguientes:

- Promover en quienes integran la Unidad de igualdad actitudes basadas en la ética y la defensa de los valores o principios constitucionales de no discriminación por razón de sexo.
- Conferir valor añadido a los resultados de las actuaciones de la Comisión delegada de la Unidad de igualdad en materia de igualdad de oportunidades por razón de sexo.
- Buscar las mejores prácticas en sus intervenciones en la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En suma, la labor de la Unidad de igualdad y su Comisión delegada deberá estar presidida por la voluntad de *tolerancia cero* frente a la violencia sexista en la UAH.

### **1. Introducción.**

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Unidad de igualdad de la Universidad de Alcalá afirma tajantemente que no tolerará ningún tipo de violencia, en especial la violencia de género en su ámbito y se compromete a prevenir cualquier tipo de manifestación de esta índole en el espacio universitario por medio del presente Código de conducta, cuyo objetivo es establecer una serie de medidas que se apliquen para prevenir este tipo de actuaciones a través de la formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, tomando en consideración las normas comunitarias,

constitucionales e internas relativas al derecho de todas las personas integrantes de la Universidad a disfrutar de unos ambientes académicos y de trabajo exentos de violencia.

El artículo 14.h) del **Estatuto Básico del Empleado Público** (Ley 7/2007, de 12 de abril) reconoce a todo empleado público el derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Asimismo, el artículo 52 del EBEP establece los deberes de los empleados públicos, de modo que han de actuar con sujeción, entre otros principios, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Además, la conducta de los empleados públicos “se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Asimismo, en el artículo 4. del **Estatuto del Estudiante** (Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre) reconoce a todo el estudiantado el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La violencia de género, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho al trabajo y a la educación.

## **2. Normativa de referencia.**

La normativa básica de referencia es la siguiente:

- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (18/12/2000), en especial el artículo 23 donde reconoce el principio de igualdad de hombres y mujeres.
- La Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación, en especial el artículo 2.1.c) en el que define el acoso por razón de género o sexista y el acoso

sexual, además de establecer en su artículo 25 que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

- La Constitución Española en 1978, en especial el artículo 14 donde reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrado en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), la cual desarrollaremos más abajo.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- La Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

La LOI recoge en su artículo 7, los siguientes términos con carácter general sobre el acoso sexual y por razón de sexo:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Además la LOI recoge en su artículo 8, sobre la discriminación por embarazo o maternidad, que “*Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*” Por otro lado, reconocemos que hay situaciones en las que se pueden llegar a sufrir dobles

discriminaciones por pertenecer a colectivos de especial vulnerabilidad como recoge el artículo 14 punto 6 del mismo texto legal, en el que se establece *“la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva”*.

Será también de obligado cumpliendo el artículo 25 de la LOI, sobre la igualdad en el ámbito de la educación superior, y en especial el punto 2 en el que se establece *“la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres”*.

Se acompaña un Anexo I en el que se recogen unas “Definiciones orientativas de los conceptos relacionados con la violencia sexista”.

### **3. Declaración de principios.**

La Unidad de igualdad de la Universidad de Alcalá efectúa la siguiente de declaración de principios sobre el respeto al derecho de igualdad así como el rechazo a cualquier manifestación de violencia:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral y educativa libre de todo acoso sexual y de acoso sexista, con pleno respeto a su intimidad y su integridad física y moral.
- La Unidad de igualdad y su Comisión delegada deben contribuir a prevenir la aparición de las conductas violentas en cuanto constituyen un riesgo psicosocial y en la medida en que todo el personal de la Universidad tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y el estudiantado durante el desarrollo de su formación..
- La Unidad de Igualdad de la UAH asumirá las funciones de desarrollar acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de estas conductas; de informar y de asesorar en materia de violencia y acoso, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponder conforme a la normativa vigente a otras unidades, órganos y servicios de esta Universidad.
- La Unidad de igualdad y su Comisión delegada asumen que alcanzar una universidad sin desigualdades es alcanzar la excelencia académica, y que por tanto, es un objetivo prioritario a conseguir.

#### **4. Información sobre la existencia del Protocolo.**

La Unidad de igualdad de la Universidad de Alcalá entiende que es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Código de Conducta por parte de todos los integrantes de la comunidad universitaria. La existencia y contenido del presente Código de conducta se pondrá en conocimiento de todas las personas incluidas en el ámbito de la UAH a través de todos los medios y con todos los recursos disponibles por parte de la Universidad. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros, el envío a todo el personal para información individual, su publicación permanente en la página Web de la UAH y se hará un curso de formación a la representación del personal y a las Delegaciones de estudiantes, así como unos dípticos informativos para que éstas asesoren al PAS, PDI y alumnado.

#### **5. Sistema de evaluación y seguimiento.**

La Unidad de Igualdad y su Comisión delegada realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Código de conducta con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en su ámbito de aplicación. La Comisión realizará un informe anual sobre la aplicación del Código de conducta y de los resultados de sus objetivos, que se comunicará al Rector o a la Rectora y del que se dará publicidad a los órganos de representación del personal y al Consejo de Estudiantes.

## **Anexo I.- Definiciones orientativas de los conceptos relacionados con la violencia sexista**

1. Violencia en el trabajo. El Instituto nacional de la Mujer, en el Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres, publicado en el año 2002 define la violencia en el trabajo como:

*“Conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional”.*

2. Acoso sexual. La definición de acoso sexual más completa y con mayor consenso entre la Doctrina se manifiesta en los siguientes términos:

*“Constituye acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es ofensiva para la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”.*

A modo de ejemplo, constituyen acoso sexual, entre otros, los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) Gestos obscenos;
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;

g) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);

h) Agresiones físicas.

3. Acoso sexista. La definición de acoso sexista más completa y con mayor consenso entre la Doctrina se manifiesta en los siguientes términos:

*“Constituye acoso sexista (o por razón de género) toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el sexo o los estereotipos de género de la víctima, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, y que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.*

A modo de ejemplo, igualmente, constituyen conductas constitutivas de acoso sexista, entre otras, las siguientes:

a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;

c) El aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros;

d) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

e) Impartir órdenes vejatorias;

f) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

g) La violencia verbal, gestual o física.