

**DIAGNOSI DE VIOLÈNCIES
MASCLISTES I LGTBI-FÒBIQUES
A LA UNIVERSITAT**

**UNIVERSITAT OBERTA DE
CATALUNYA (UOC)**

Quotidiana (iQcoop, SCCL)

F67347120

Setembre de 2022

ÍNDEX

Introducció	3
Marc legal i conceptual	4
Metodologia	12
Anàlisi	22
1. <i>Compromís institucional amb l'erradicació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques</i>	23
2. <i>Aproximació a l'abast de les violències a la UOC</i>	26
2.1. <i>Context presencial</i>	26
2.2. <i>Context virtual</i>	37
2.3. <i>Estudi comparatiu de l'abast de la violència entre el context presencial i el context virtual</i>	47
2.4. <i>Percepció del perfil de qui exerceix violència en l'àmbit laboral</i>	55
3. <i>La prevenció de les violències</i>	59
4. <i>La detecció de les violències</i>	65
5. <i>L'abordatge de les violències</i>	65
6. <i>Suport a les dones que han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella</i>	71
Conclusions	74
Bibliografia	78
Índex de gràfics i taules	82
Annex	85

Introducció

Al llarg dels últims anys, la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha fet una aposta clara per la incorporació de polítiques d'igualtat a la institució. Aquesta aposta queda recollida en els diferents plans d'igualtat que s'han implementat: el Pla d'igualtat d'oportunitats de la UOC 2008-2010, el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UOC 2011-2014, el Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019, i el Pla d'igualtat de gènere 2020-2024.

Els elements centrals d'aquests plans d'igualtat són la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes i les violències LGTBI-fòbiques. Aquests temes es tracten en aquesta diagnosi i en les accions per treballar activament cap a la garantia que la UOC sigui un espai lliure de violències. En aquest sentit, cal destacar que la UOC té una especificitat respecte de la resta d'universitats catalanes: es tracta d'una universitat virtual.

Aquest informe analitza la situació de la violència masclista i la violència LGTBI-fòbica en l'àmbit laboral a la UOC centrant-se en l'entorn virtual que defineix la Universitat. Així, l'objectiu de l'informe és poder definir si el fet que la UOC tingui un entorn virtual és un element que pot promoure o obstaculitzar l'existència de violències a la feina. Finalment, també s'incorpora a l'anàlisi la resposta que la Universitat ofereix a les dones que es troben en situació de violència masclista.

Aquest informe constitueix una mostra del compromís de la UOC per conèixer l'abast d'aquest tipus de violències, a fi de poder planificar accions específiques per a fer-hi front

Marc legal i conceptual

Al document Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC, es recullen els principals elements relatius a la promoció de la igualtat de gènere i el marc legal i conceptual que dona cobertura a les polítiques de prevenció, de detecció, d'actuació i de resolució de les situacions de violència masclista i violència LGTBI-fòbica. La regulació que s'hi inclou és complementària a la normativa estatal i autonòmica, que s'exposa a continuació.

Tant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, com la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, recullen com a fets discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, la normativa contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes,¹ defineix aquesta mena de violències de la manera següent:

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de 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.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Altrament, la Llei 17/2020, del dret de les dones a erradicar la violència masclista,² estableix el següent:

- a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

¹ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 71, de 23 de març de 2007.

² Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6919, de 23 de juliol de 2015.

b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

I afegeix:

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

En aquest sentit, un altre grup vulnerable i històricament discriminat és el col·lectiu de persones lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals. Segons la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, tota persona té el dret a no ser discriminada per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Per tant, les empreses i les administracions han d'adoptar mesures adreçades a la no-discriminació del col·lectiu LGTBI en l'àmbit laboral.

Per aquest motiu, aquesta enquesta també té com a objectiu mesurar l'abast de les violències LGTBI-fòbiques que es donen en l'àmbit laboral, recollides en la Llei 11/2014.³ Aquesta normativa recull la definició següent:

g) Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

És important disposar d'una definició i una conceptualització correctes de l'assetjament sexual i per raó de sexe, això és, tenir clara la diferència entre assetjament discriminatori i assetjament no discriminatori. Així mateix, dins de l'assetjament discriminatori, cal diferenciar l'assetjament

³ Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6730, de 17 d'octubre de 2014.

sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres fets discriminatoris recollits a la legislació, com l'orientació sexual, l'origen racial o ètnic o la capacitat física o psicològica, entre d'altres. En aquest sentit, **no tot assetjament és discriminatori**.

La diferència principal entre l'assetjament discriminatori i l'assetjament no discriminatori és que la discriminació és un problema de naturalesa grupal o social, i no individual, que es fonamenta en una situació de desigualtat estructural. Un fet discriminatori no només implica un dany individual personal, sinó que contribueix a l'opressió d'un grup sencer, és a dir, implica un dany col·lectiu. Per aquest motiu, no és el mateix l'assetjament en genèric (entès com a assetjament moral o *mobbing*) que l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, que tenen l'origen en una discriminació estructural, concretament la discriminació vers les dones. Això no treu, però, que totes les situacions d'assetjament en general siguin un problema sancionable que atempta contra els drets bàsics de les persones. Tanmateix, el caràcter discriminatori estructural que tenen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe exigeix necessàriament un tractament diferenciat.

Ahora, la legislació internacional⁴ indica la necessitat de vincular l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe amb les **violències masclistes**. Aquest informe es basa en tots aquests elements per argumentar que en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe s'ha considerat els homes com a subjectes actius, mentre que les dones representen el subjecte passiu. Tal com afirma Pérez del Río, "la violència de gènere en l'àmbit laboral no és un tipus d'assetjament moral, ja que té les mateixes causes que la resta de les manifestacions de violència contra la dona i presenta trets diferencials de tal importància que fan incorrecte un tractament conjunt" (2009, p. 22). Malgrat els esforços del dret internacional per conceptualitzar l'assetjament sexual com a violència sistemàtica dels homes cap a les dones, la dispersió i la diversitat dels textos legals que s'ocupen de la definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb especial menció a la legislació espanyola, introdueixen greus dificultats a l'hora de qualificar de manera correcta el fenomen discriminatori que representa laboralment l'assetjament sexual i per raó de sexe.⁵

Per exemple, en el cas de la Llei d'igualtat (Llei 3/2007), l'assetjament sexual i per raó de sexe es defineix i es qualifica de fet discriminatori, però, posteriorment i de manera neutra, la mateixa llei considera discriminatòria qualsevol situació d'assetjament sexual sense tenir en compte el

⁴ Per exemple, la Recomanació general número 19 (1992) per a l'eliminació de la discriminació contra la dona. En aquest sentit, l'ONU recull, en diferents conferències mundials, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a formes de violència contra les dones i estableix un àmbit específic d'atenció i actuació.

⁵ Gil, Barrère, Bodelón et al. (2013). *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses*. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (Catalunya). Col·lecció "Justícia i Societat". Disponible a: https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2013/113560/asssexassrao_a2013.pdf.

gènere dels subjectes actiu i passiu. En aquest sentit, al capítol "La regulació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a la legislació espanyola", Ana Rubio Castro afirma:

Hi ha discriminació per raó de sexe contra les dones a la societat espanyola perquè el grup social dels homes, com així es reconeix en el punt II de l'exposició de motius de la LOIEDH, ocupa una posició de privilegi i de domini a escala econòmica, social i política. Per tant, quan es vol, com diu la LOIEDH, posar fi a aquesta situació d'asimetria de poder entre grups socials —dones i homes, no entre individualitats—, cal desenvolupar nous instruments jurídics que actuïn a escala sistèmica i estructural eliminant les traves i els obstacles que impedeixen a les dones l'accés als béns i recursos —materials o immaterials— en peu d'igualtat. Segons aquesta argumentació, no és el mateix un assetjament sexual entre una dona i un home, que té com a finalitat última reproduir i mantenir l'asimetria de poder que es rebutja, que aquell altre que es realitza entre subjectes pertanyents al mateix grup social (Gil, Barrère, Bodelón *et al.*, 2013, p.61).

Així doncs, no podem obviar el **sistema sexe-gènere**⁶ a l'hora de conceptualitzar aquests fenòmens, els quals esdevenen, es perpetuen i es normalitzen per factors de desigualtat històrica. En consonància, la Llei 17/2020 sí que pren de referència els marcs conceptuals i teòrics internacionals en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Cal apuntar que, per a l'elaboració de l'enquesta que nodreix aquest informe, que està disponible a l'annex, es va optar per recollir un seguit de situacions constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe dirigit a dones i un seguit de situacions constitutives d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, és a dir, per motiu LGTBI-fòbic.⁷ Aquesta separació tan estanca pot deixar fora algunes situacions, però s'ha prioritzat la identificació de situacions d'assetjament que tenen com a origen l'opressió de gènere.

Això també s'ha donat perquè s'ha prioritzat la identificació de persones que han vist violència o que l'han viscut, i les preguntes s'han formulat de la manera més indirecta possible per tal que les persones que responguin es puguin veure en les situacions plantejades, però no pateixin el rebuig que pot generar ser identificades com a víctimes. Aquest element és molt rellevant en la generació d'enquestes de victimització.

⁶ "Als anys setanta, una part dels debats feministes occidentals se centrava a comprendre la situació històrica de subordinació i dominació de les dones per part dels homes. Fruit d'aquests esforços, Gayle Rubin va proposar el que s'ha conegut com el *sistema sexe/gènere* (1975), que articula la diferència i l'oposició entre sexe i gènere. Per Rubin, el sexe reflectia les nostres característiques biològiques, fixava les diferències predeterminades entre homes i dones; alhora, considerava que el gènere era el resultat de les normes socials i pautes culturals que dictaven comportaments diferents per a dones i homes. Aquesta divisió era clau per entendre que les dones estaven oprimides, no tant per les diferències biològiques, sinó per les normes socials imperants, que assenyalen les dones com a inferiors i al servei dels homes" (informació extreta del mòdul 1 del Curs de capacitat per a l'abordatge de les violències masclistes. Materials elaborats per Gerard Coll i Planas, Lucas Platero Méndez i Maria Rodó de Zárate per a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Disponible a: <https://formaciooberta.eapc.gencat.cat/contingutsdels cursos/cavm/m01/010/inici.html>).

⁷ Al llarg de tot el document s'utilitza aquesta terminologia per recollir el conjunt de violències LGTBI-fòbiques.

Finalment, aquest informe també busca conèixer la percepció del personal sobre les eines de la UOC per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes, així com els suports que ofereix la Universitat a les dones que es troben en situació de violències masclistes, segons la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Algunes dades destacades

Segons l'Enquesta de violència masclista de l'Institut Català de les Dones (ICD) del 2018, l'11,9 % de les dones havien patit aquesta violència al lloc de treball. A escala de la Unió Europea, l'estudi de l'Agència dels Drets Fonamentals (FRA, 2014) assenyala que entre el 45 % i el 55 % de les dones han patit assetjament sexual des dels 15 anys, el 32 % de les quals, en l'entorn laboral. Els resultats també indiquen que, quan les dones ocupen llocs de treball en espais tradicionalment ocupats per homes, el percentatge augmenta fins al 75 %. Altres dades destacades són les que mostra l'Enquesta de violència masclista de Catalunya, elaborada l'any 2016. Segons aquestes dades, l'1,2 % de les dones enquestades havien patit assetjament sexual a la feina —és a dir, una de cada 100 dones— i en el 66,8 % dels casos, per part del seu cap o superior. Altrament, segons dades de la mateixa enquesta, entre el 2015 i el 2016, a Catalunya, el 15,1 % de les dones treballadores havien estat discriminades per raó de sexe a la feina. És a dir, 15 de cada 100 treballadores catalanes van ser discriminades en matèria de salaris, de valoració professional o d'ascensos, entre d'altres.

En conclusió, si bé la llei obliga les empreses i les administracions a disposar de protocols que abordin el conjunt de tipologies d'assetjament, és important diferenciar, pel que fa tant al concepte com a les mesures de prevenció i actuació, entre:

- o L'assetjament sexual (discriminatori).
- o L'assetjament per raó de sexe (discriminatori).
- o L'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual i/o identitat o de gènere.
- o L'assetjament discriminatori per raó d'altres factors de desigualtat com l'edat o l'ètnia, entre d'altres.
- o L'assetjament moral o psicològic (*mobbing*) (no discriminatori).

Marc jurídic principal⁸

Internacional

- Recomanació general número 19 del Comitè de la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1992), que recull específicament que "[l'assetjament sexual] pot ser humiliant i pot ser un problema de salut i de seguretat; és discriminatori quan la dona té motius suficients per creure que la seva negativa podria causar problemes a la feina, en la contractació o promoció, inclusivament, o quan [aquest assetjament] crea un mitjà de treball hostil".
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Organització de les Nacions Unides (ONU, 1993), que afirma que constitueix violència contra les dones "la violència física, sexual i psicològica perpetrada en la comunitat en general, incloent-hi la violació, l'abús sexual, l'assetjament i la intimidació sexuals en el treball, en institucions educacionals i en altres llocs, el tràfic de dones i la prostitució forçada".
- Conveni número 111 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), que inclou la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació.
- Resolució de l'OIT de 1985, que denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de feina perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
- III Conferència Mundial de la Dona a Nairobi (1985), que fixa estratègies per combatre l'assetjament sexual a la feina.
- IV Conferència Mundial de la Dona a Beijing (1995), que defineix com un àmbit de la violència contra les dones l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.
- Manual de legislació de la violència contra les dones d'ONU Dones (2012), que recull que la legislació s'ha d'aplicar a totes les formes de violència contra la dona, incloses les agressions sexuals i l'assetjament sexual. A més, defineix l'assetjament sexual com una forma de discriminació i violació dels drets humans de les dones i com un comportament que apareix, tant en relacions horitzontals com verticals, a la feina, en l'educació, en la recepció de béns i serveis o en activitats esportives, entre d'altres.
- Declaració del Consell de la Unió Europea (1991) relativa a l'aplicació de la recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina.

⁸ En relació amb l'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori per motius d'identitat, expressió de gènere i orientació sexual. En aquest sentit, s'omet la normativa cabdal en l'avenç de la lluita contra les violències masclistes que no inclou informació concreta en matèria d'assetjament.

- Resolucions del Parlament Europeu (1994, 2006 i 2012) relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia.
- Directiva 2000/78/CE, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació.
- Carta dels drets fonamentals de la UE (2000), que prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe i d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell (2002), que recull que l'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeix un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell (2006), que recull que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta directiva.
- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el treball (2007).
- Document Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 de la Comissió Europea (2010), en el qual es qualifica l'assetjament sexual com a violència contra les dones.

Estatut

- Constitució espanyola, articles 14, 15, 18, 35 i 40.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, referent al matrimoni entre persones del mateix sexe.
- Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció assistida.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.⁹

⁹ Aquesta llei ha estat aprovada amb posterioritat al desenvolupament del treball de camp. Es recull en aquest apartat, però no s'ha tingut en compte per a l'elaboració de l'enquesta.

Autonòmic

- Estatut d'Autonomia (2006).
- Aprovació de la Generalitat de Catalunya del Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual a la feina (2006).
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Regulació de la Generalitat de Catalunya del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual (2010).
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Ratificació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual (2015) i la posterior actualització.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Metodologia

Aquest informe està elaborat a partir de tres tècniques de recollida d'informació. En primer lloc, s'ha fet ús de la revisió bibliogràfica i documental. Això inclou l'anàlisi de documents interns i externs de la UOC que recullen quina és l'aposta en relació amb la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes i de les violències LGTBI-fòbiques, així com de documents que mostren quin és el marc legal i conceptual en el qual la UOC emmarca les seves actuacions.

En segon lloc, algunes de les informacions que figuren en aquest informe s'han recollit directament a partir de la consulta i les preguntes directes a la responsable de la Unitat d'Igualtat de la UOC.

La tercera tècnica de recollida d'informació és la realització d'una enquesta dirigida al conjunt de la plantilla de la UOC, que es va dur a terme durant el mes de juny de 2022. A continuació, es detallen les principals dades relatives al perfil de les persones que han respost a l'enquesta.

Del conjunt del personal de la UOC, han respost completament a l'enquesta un total de 340 persones. Segons dades de la Diagnosi de la igualtat de gènere a l'entorn laboral, l'any 2020 a la UOC hi havia 1.458 persones amb vinculació laboral.¹⁰ Tenint en compte aquestes dades, s'observa que només el 23,3 % de la plantilla ha respost a l'enquesta.

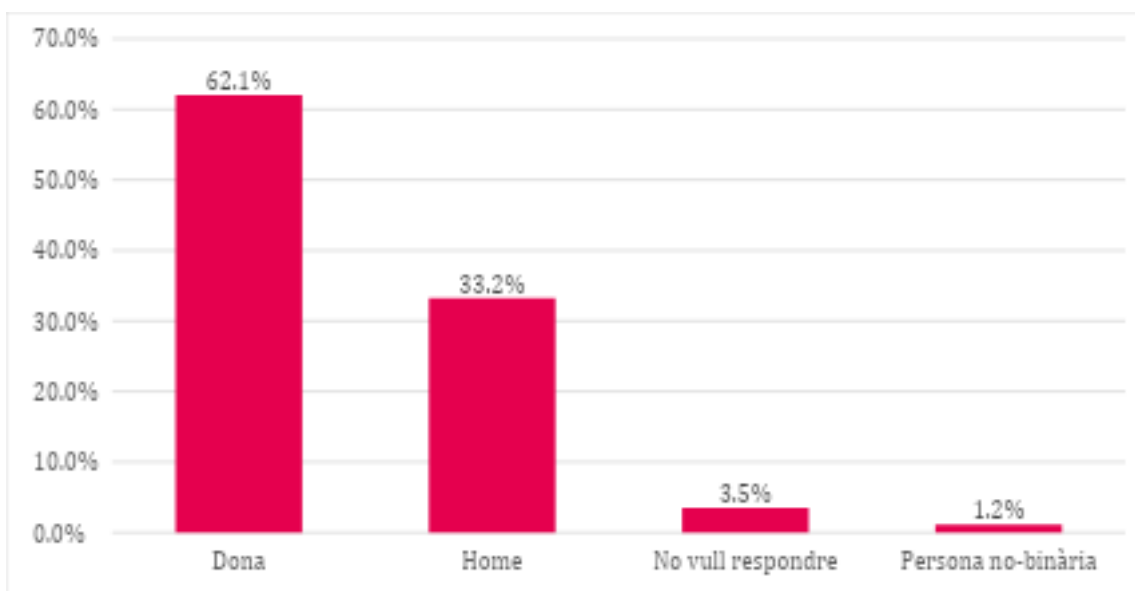
De les 340 persones que han respost l'enquesta, un 62,1 % són dones i un 33,2 %, homes; un 3,5 % no s'han identificat amb cap gènere i un 1,2 % són persones no-binàries. Cal apuntar que les persones que no s'han identificat amb cap gènere no seran incloses en l'anàlisi, atès que no en podem analitzar les respostes tenint en compte la posició de gènere des de la qual responen. Les persones que no han respost a la pregunta relativa al seu gènere són dotze.

D'altra banda, les persones que s'identifiquen com a persones no-binàries seran incloses en la major part dels gràfics i dades dins la categoria "Dones i persones amb identitat no-binària", en contraposició a la posició que ocupen els homes en el sistema sexe-gènere. S'ha pres aquesta decisió pel fet que només quatre persones s'han identificat amb aquesta categoria. Un nombre tan reduït de casos dificulta l'anàlisi de l'estudi comparatiu entre les opinions i valoracions dels diferents gèneres i pot arribar a desvirtuar-la, a part que impossibilita la identificació de significació estadística. Un altre element rellevant per adoptar aquesta mesura és el fet que

¹⁰ Document disponible a: https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/igualtat/diagonisi-igualtat-genere-CA.pdf.

tractar les persones no-binàries en una categoria pròpia podria posar en risc la garantia d'anonimat.

Gràfic 1. Mostra de l'enquesta segons la identitat de gènere



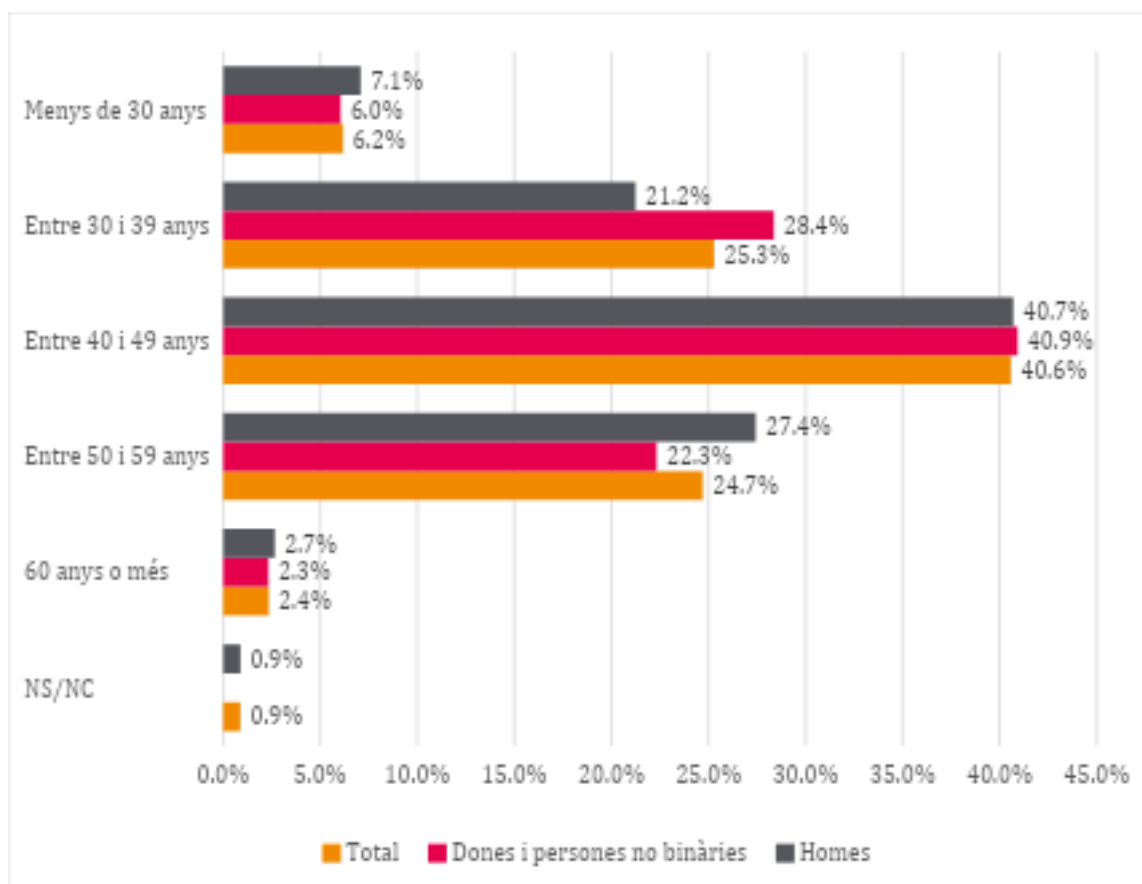
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Dona
Home
No vull respondre
Persona no-binària

Un 40,6 % de les persones que han respost a l'enquesta tenen entre 40 i 49 anys; un 24,7 % tenen entre 50 i 59 anys, i un 25,3 %, entre 30 i 39. La resta es troben en les franges de menys de 30 anys o més de 60 anys. Aquestes dades mostren que la part de la plantilla que ha respost a l'enquesta és força jove.

Pel que fa al gènere, no s'identifiquen diferències rellevants, tot i que sí que cal precisar que hi ha menys dones que homes que responen a l'enquesta entre les persones d'entre 50 i 59 anys (el 22,3 % davant del 27,4 %), mentre que les dones representen una proporció més gran entre les persones d'entre 30 i 39 anys (el 28,4 % davant del 21,2 %).

Gràfic 2. Mostra de l'enquesta segons l'edat i la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

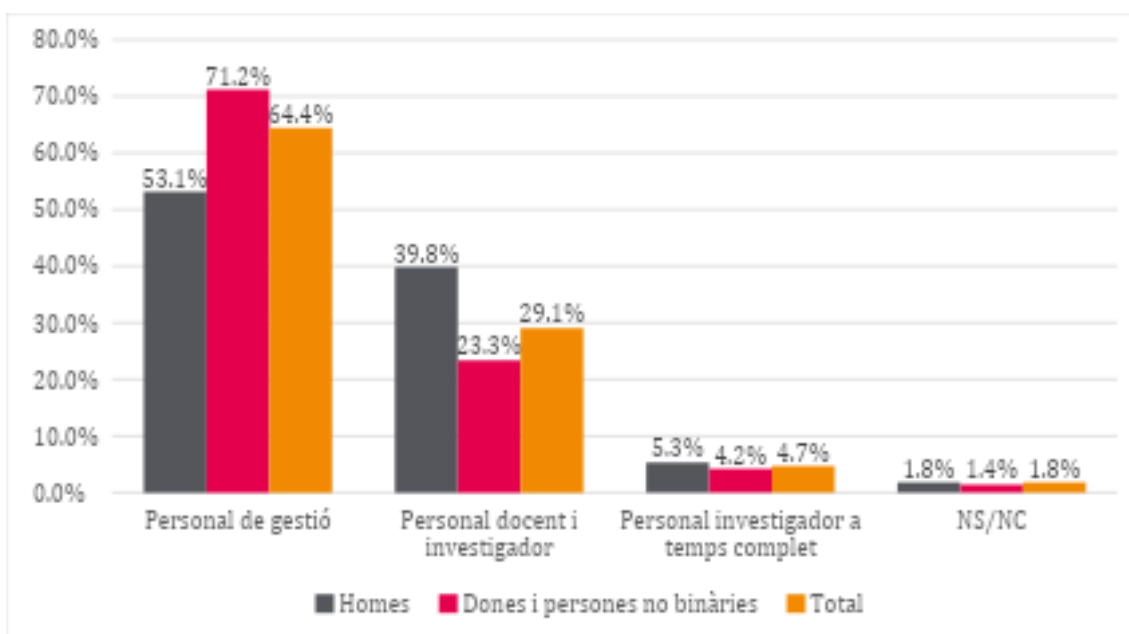
Menys de 30 anys
Entre 30 i 39 anys
Entre 40 i 49 anys
Entre 50 i 59 anys
60 anys o més
NS/NC
Homes
Dones i persones no-binàries
Total

Pel que fa al perfil de contractació, del total de respostes, un 64,4 % corresponen al personal de gestió; un 29,1 %, al personal docent i investigador; un 4,7 %, al personal investigador a temps complet, i un 1,8 % no sap o no contesta. Pel que fa a les dades de participació en l'enquesta en relació amb la proporció del personal de la UOC, s'observa que el personal de gestió (que constitueix el 56 % del personal contractat) representa el 64,4 % de les persones que han respost a l'enquesta, de manera que queda lleugerament sobrerepresentat. D'altra banda, el personal acadèmic, tant personal docent i investigador com personal investigador a temps

complet (que constitueix el 26,6 % del personal de la UOC), representa el 13 % de les respostes, de manera que queda infrarepresentat en l'enquesta.

Tenint en compte el gènere, s'observa que les dones i les persones no-binàries són majoria entre el personal de gestió, mentre que representen una proporció més baixa que els homes entre el personal docent i investigador.

Gràfic 3. Mostra de l'enquesta segons el tipus de personal i la identitat de gènere



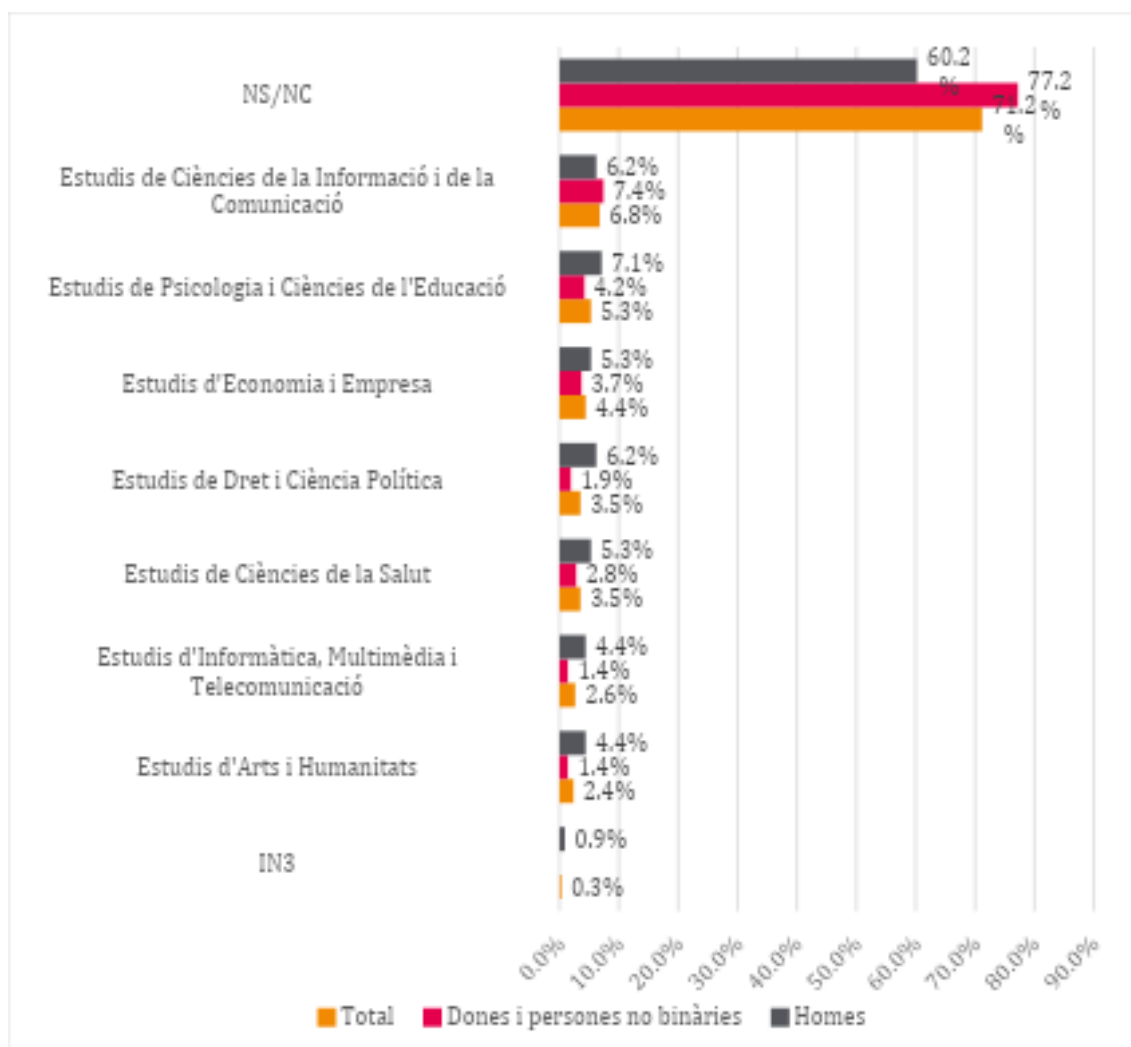
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Personal de gestió
Personal docent i investigador
Personal investigador a temps complet
NS/NC
Homes
Dones i persones no-binàries
Total

Per tal d'identificar possibles biaixos o diferències en funció de l'àmbit en què es treballa, s'ha preguntat al personal docent i investigador de quin àmbit d'estudis forma part. Tal com mostra el gràfic 4, la major part d'aquest personal (71,2 %) no respon a aquesta pregunta, possiblement per por que s'identifiquin les seves respostes. La resta de persones que sí que han respost se situen en cada branca d'estudi, que tenen percentatges similars.

En aquest cas, no s'identifiquen diferències rellevants segons el gènere, ja que no es disposa d'informació relativa a la composició del personal segons el gènere i el tipus d'estudis.

Gràfic 4. Mostra de l'enquesta segons els estudis i la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

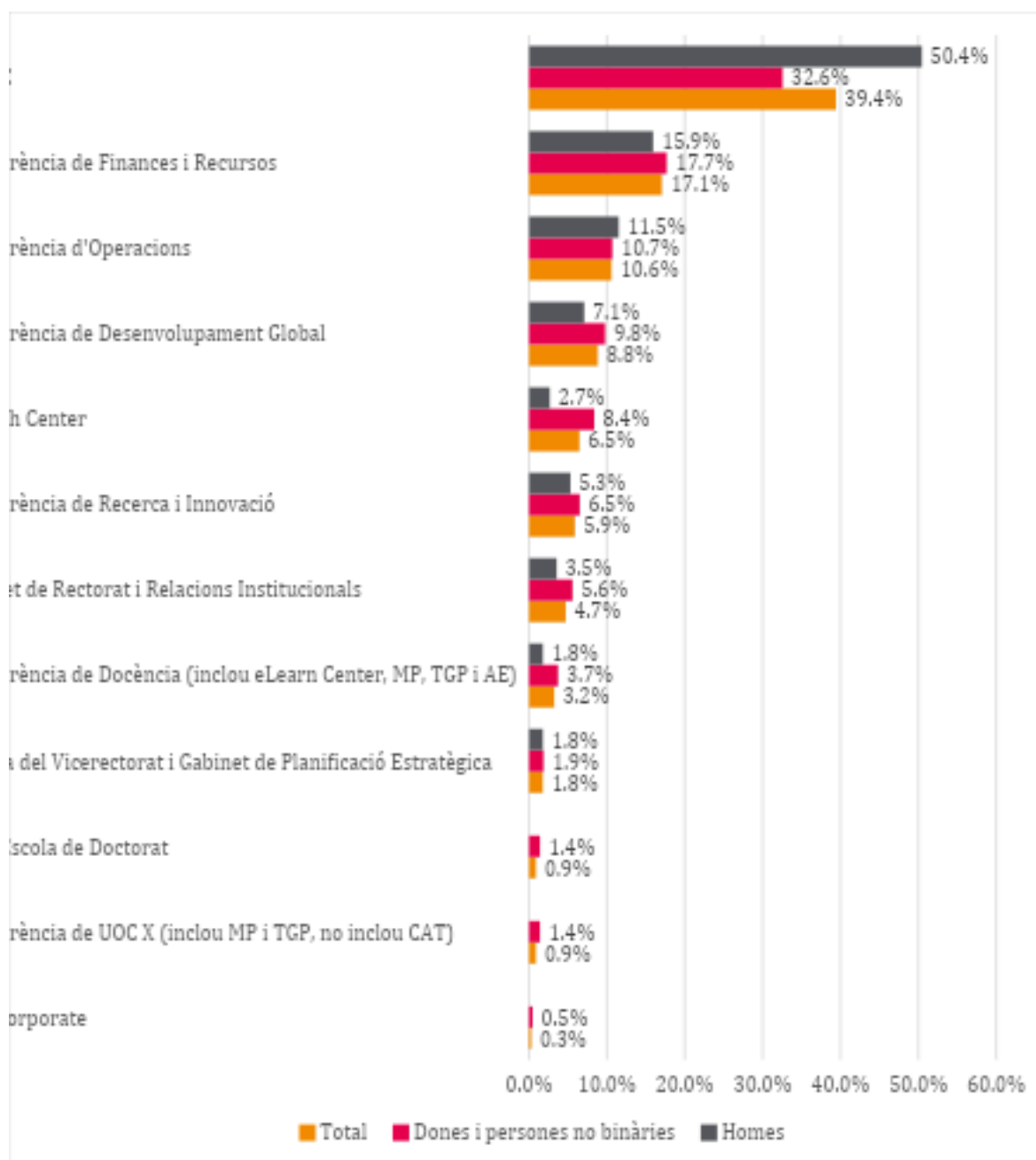
NS/NC
Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació
Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació
Estudis d'Economia i Empresa
Estudis de Dret i Ciència Política
Estudis de Ciències de la Salut
Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació
Estudis d'Arts i Humanitats
IN3

Homes
Dones i persones no-binàries
Total

Respecte del personal de gestió, les respostes són similars a les del cas anterior; la major part de les respostes (el 39,4 %) són "No sap / No contesta". La segona opció més nombrosa és la Vicegerència de Finances i Recursos, amb el 17,1 % de les respostes, seguida de la Vicegerència d'Operacions, amb el 10,6 % de les respostes, i la Vicegerència de Desenvolupament Global, amb un 8,8 % de les respostes. La resta de vicegerències són menys habituals entre el personal de gestió que ha respost a l'enquesta.

Cal destacar que el 50,4 % dels homes no responen a aquesta pregunta, mentre que, en el cas de les dones, aquesta proporció és molt més baixa (del 32,6 %).

Gràfic 5. Mostra de l'enquesta segons la vicegerència i la identitat de gènere



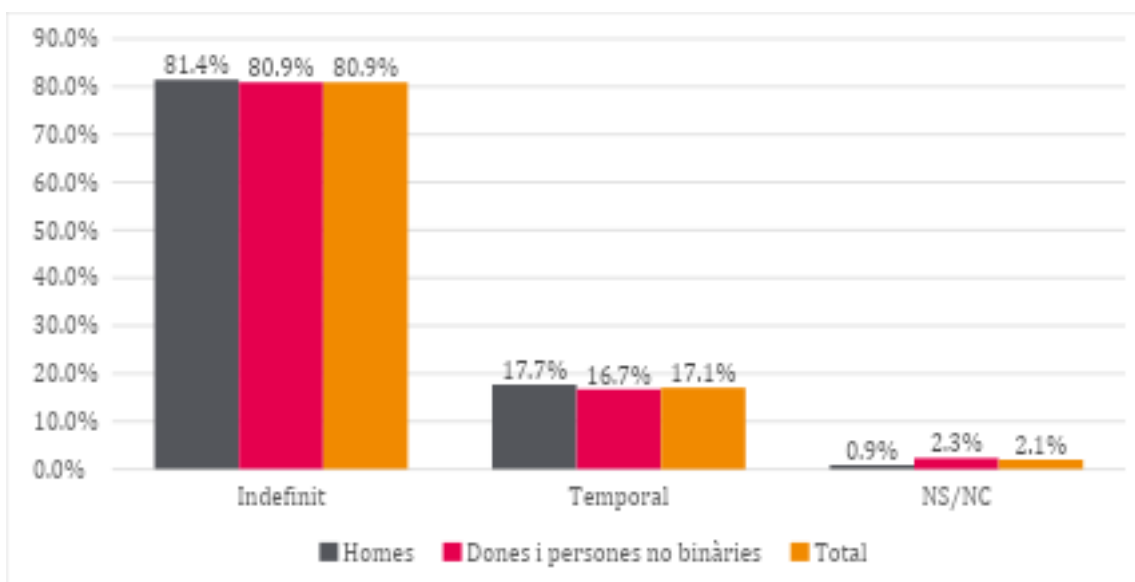
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

NS/NC
Viceregia de Finances i Recursos
Viceregia d'Operacions
Viceregia de Desenvolupament Global
eHealth Center
Viceregia de Recerca i Innovació
Gabinet de Rectorat i Relacions Institucionals
Viceregia de Docència (inclou eLearning Innovation Center, MP, TGP i AE)

Oficina del Vicerectorat i Gabinet de Planificació Estratègica
IN3 i Escola de Doctorat
Vicegerència de UOC X (inclou MP i TGP; no inclou CAT)
UOC Corporate
Homes
Dones i persones no-binàries
Total

Del total de persones que han respost, el 80,9 % tenen un contracte indefinit, el 17,1 % tenen un contracte temporal i el 2,1 % restant no han respost a aquesta pregunta. No s'identifiquen diferències entre les dones i les persones amb identitats no-binàries i els homes.

Gràfic 6. Mostra de l'enquesta segons el tipus de contracte i la identitat de gènere

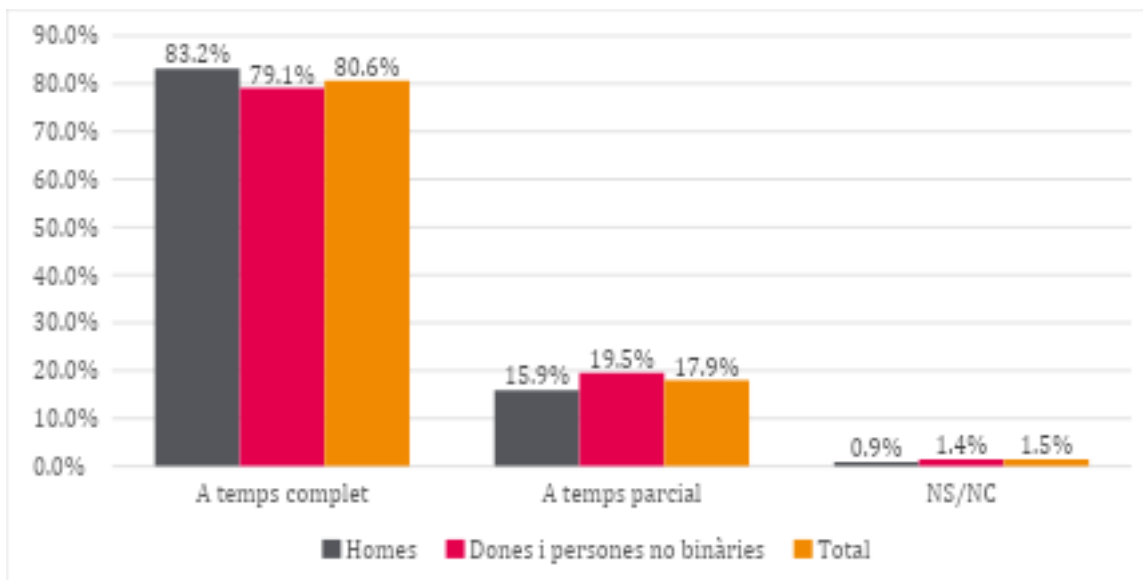


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Indefinit
Temporal
NS/NC
Homes
Dones i persones no-binàries
Total

Del conjunt del personal que ha respost l'enquesta, el 80,6 % té un contracte a temps complet, el 17,9 % té un contracte a temps parcial i l'1,5 % restant no ha respost a aquesta pregunta. Cal destacar que la proporció de dones que responen a l'enquesta i tenen contracte a temps parcial és lleugerament superior a la proporció d'homes amb aquest tipus de jornada.

Gràfic 7. Mostra de l'enquesta segons el tipus de jornada i la identitat de gènere

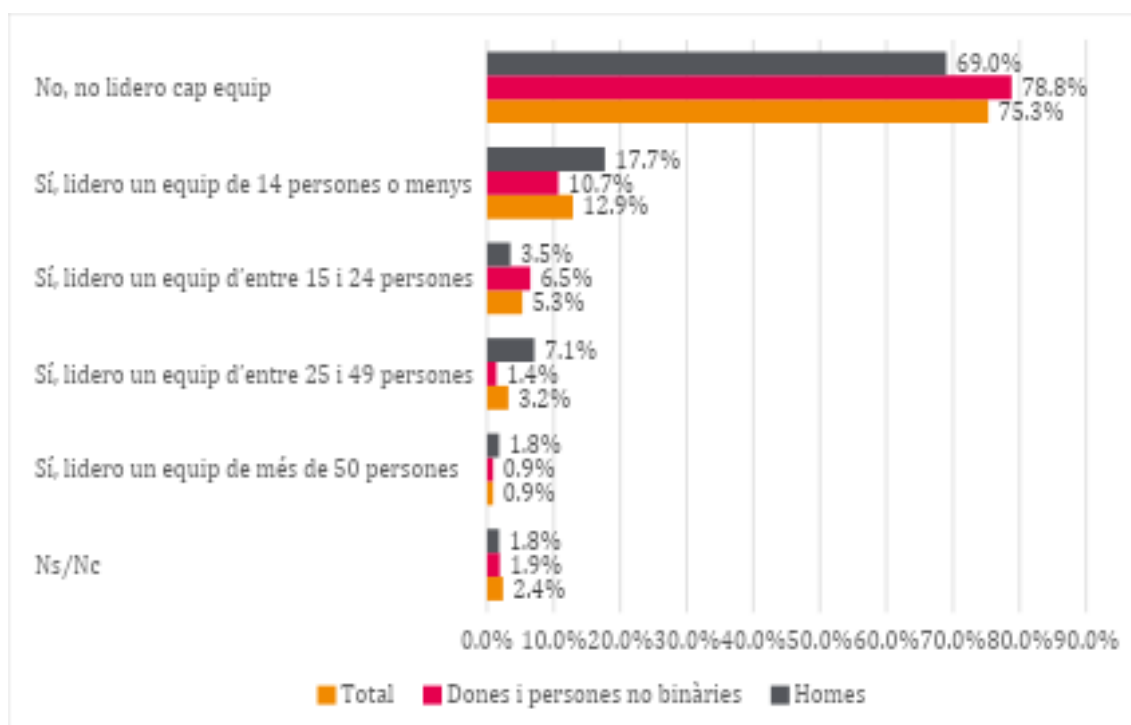


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

A temps complet
A temps parcial
NS/NC
Homes
Dones i persones no-binàries
Total

Finalment, el gràfic 8 mostra que la major part de les persones que responen a l'enquesta no lideren cap equip. Cal destacar que la proporció d'homes que lideren els equips més grans, de més de 25 persones, és superior a la proporció de dones amb aquesta funció. Aquest fet es pot donar o bé perquè els homes són majoria entre les persones que lideren aquests equips o bé perquè els homes amb càrrecs de més responsabilitat han respost a l'enquesta en major mesura que les dones amb aquesta funció.

Gràfic 8. Mostra de l'enquesta segons les responsabilitats de lideratge d'equips i la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

No, no lidero cap equip
Sí, lidero un equip de 14 persones o menys
Sí, lidero un equip d'entre 15 i 24 persones
Sí, lidero un equip d'entre 25 i 49 persones
Sí, lidero un equip de més de 50 persones
NS/NC
Homes
Dones i persones no-binàries
Total

Anàlisi

Per saber quin és l'abast de les violències masclistes i les violències LGTBI-fòbiques a la UOC, l'anàlisi s'estructura en blocs temàtics que permeten fer una aproximació a l'objecte d'estudi.

En primer lloc, s'analitza el compromís institucional de la UOC amb la prevenció de les violències a través de l'existència o no de documentació que reculli aquest compromís i del mesurament i l'avaluació de l'impacte real d'aquesta documentació.

En segon lloc, es fa una aproximació de l'abast de la violència masclista i la violència LGTBI-fòbica en l'àmbit laboral a través de l'anàlisi dels resultats de l'enquesta. En aquest sentit, s'aprofundeix en la percepció del personal sobre l'abast de la violència, així com en els perfils de les persones que l'exerceixen.

En tercer lloc, s'estudien les eines de les quals disposa la UOC per a la prevenció de les violències en l'àmbit laboral revisant l'existència de campanyes comunicatives, d'accions formatives, de guies o plans d'acció per a la prevenció i de publicacions o memòries que n'avaluïn el resultat, i analitzant també la percepció i el grau de coneixement que té el personal sobre l'impacte d'aquest tipus d'accions.

Pel que fa a la detecció, s'analitza l'existència d'eines i de guies per detectar les violències per part del personal, a més de conèixer el registre de peticions d'informació i les sol·licituds d'assessorament dirigides a la Unitat d'Igualtat o vehiculades a través del protocol. Finalment, en aquest àmbit, també s'analitza la capacitat del personal per identificar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, i assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat o de gènere.

Pel que fa a l'abordatge, s'examina l'existència d'un protocol i l'adequació d'aquest protocol, a fi de mesurar si es percep com una eina útil per donar resposta a la discriminació en l'àmbit laboral. També es revisa l'existència d'una guia que reculli els drets de les víctimes i la percepció del personal sobre si el protocol ha estat útil en els casos de violència dels quals són coneixedors, així com la percepció de l'adequació d'aquest protocol.

Finalment, l'últim àmbit d'anàlisi és la resposta que ofereix la UOC a les dones treballadores que pateixen o han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella. En aquest sentit, es recull el nombre de dones víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella entre el personal de la UOC i la proporció d'aquest nombre que ha accedit als recursos de

suport i atenció oferts per la Universitat. També s'analitza la percepció que aquestes dones tenen sobre els recursos oferts per la UOC, així com el coneixement d'aquests recursos i les necessitats que creuen que queden pendents de cobrir.

1. Compromís institucional amb l'erradicació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques

El compromís institucional amb l'erradicació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a la UOC queda palès amb l'existència de la Unitat d'Igualtat com a organisme que s'ha encarregat de dissenyar l'estratègia d'abordatge d'aquestes violències sistèmiques. Dins d'aquesta estratègia, s'inclouen la normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere i el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC.¹¹

La Unitat d'Igualtat destina recursos econòmics i de personal a l'elaboració d'aquesta documentació i a la seva difusió. Les accions que se'n deriven estan incloses als plans d'igualtat de la UOC, especialment al Pla d'igualtat de gènere 2020-2024, que dins l'eix 4, relatiu a l'organització, recull el següent:

Objectiu específic 4. Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual

- Objectiu operatiu 4.1. Dotar la UOC d'un marc normatiu que reculli de manera integral les violències derivades de la discriminació per motiu de sexe, gènere o orientació sexual
 - o Acció 4.1.1. Aprovar una normativa per a la no-discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual a la UOC.
 - o Acció 4.1.2. Elaborar un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, gènere o orientació sexual de la UOC.
 - o Acció 4.1.3. Valorar el fet de facilitar un punt lila en els espais d'oci de la UOC.
- Objectiu operatiu 4.2. Donar a conèixer i fer accessibles a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual
 - o Acció 4.2.1. Formar el personal responsable respecte als mecanismes i el procediment del protocol.

¹¹ Aquesta estratègia s'exposa a la pàgina web <https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/organitzacio/igualtat/abordatge-violencies/index.html>.

- o Acció 4.2.2. Engegar accions comunicatives per donar a conèixer el protocol i facilitar l'accés a les rutes d'atenció que el protocol marca.
- o Acció 4.2.3. Difondre els tutorials de la Generalitat sobre el "deure d'intervenció" quan es produeix una discriminació per LGTBI-fòbia.
- o Acció 4.2.4. Establir un canal propi en el qual es puguin canalitzar les situacions de discriminació i se'n pugui informar, o es tractin les desigualtats de gènere que s'han detectat.¹²

Així, les accions relatives a l'objectiu operatiu 4.1 ja s'han iniciat, ja que la Normativa i el Protocol ja estan operatius. No es disposa d'informació relativa a la valoració per a l'elaboració d'un punt lila en els espais d'oci de la UOC. En relació amb les accions que es deriven de l'objectiu operatiu 4.2, cal destacar que ja s'han iniciat tant les accions comunicatives per donar a conèixer el Protocol com la instauració de l'eina Co-Resol, i s'han posat en marxa la resta d'accions que es deriven d'aquest objectiu, que són les següents: la formació sobre violències dirigida al personal directiu i responsable del protocol, que es va fer el desembre de 2021, i la formació sobre diversitat sexual a l'entorn laboral dirigida al conjunt de l'equip propi de la UOC. Així doncs, s'identifica que la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques ocupen un espai central en el Pla d'igualtat, fet que mostra el fort compromís de la institució en aquesta matèria.

Altrament, el document Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC¹³ representa una normativa de compliment obligat per a qualsevol situació que es doni dins de la UOC i respon als objectius següents:

Aquesta normativa té com a objecte la promoció i l'assoliment d'un espai igualitari, mitjançant la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de les situacions d'assetjament sexual i de discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere que es puguin produir dins de l'entorn de la Universitat.

Aquesta regulació és complementària de la resta de la normativa autonòmica i estatal que regula la matèria, i també de la Normativa de drets i deures i de règim disciplinari de la UOC i del Codi de conducta. L'aplicació d'aquesta normativa no exclou ni impedeix la utilització de les accions legals oportunes.

Els objectius específics són:

¹² Document disponible a: https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/pla-igualtat-2020-2025_ca.pdf.

¹³ Document disponible a: https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/seu-electronica/acords-consell-govern/201221_Normativa_contra_assetjament_sexual_CAT.pdf.

a) Treballar activament per prevenir l'aparició de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere entre els membres de la comunitat i la xarxa universitària, tant de manera presencial com virtual, fet que s'ha de concretar, també, per mitjà de formacions i de docència.

b) Actuar, mitjançant protocols, contra les conductes actives o per omissió, investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions necessàries per evitar-ne la persistència o la repetició, a més d'exigir les responsabilitats disciplinàries corresponents que siguin competència de la UOC, i també la personació de la Universitat en els processos legals o judicials que puguin tenir lloc en els supòsits més greus.

Aquesta normativa afecta el conjunt de la comunitat universitària, que es defineix a l'Acord GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les normes d'organització i funcionament de la Universitat Oberta de Catalunya, entesa com la comunitat constituïda "pel col·lectiu d'estudiants, el col·lectiu acadèmic, integrat pel professorat i el personal investigador, i el col·lectiu de gestió".

El document de la normativa especifica que totes les persones que formen part de la comunitat universitària de la UOC s'hi poden acollir. Cal destacar que els membres de la comunitat universitària resideixen en múltiples països amb legislacions molt diverses en matèria de violència masclista i violència LGTBI-fòbica, i això pot generar dificultats. En tot cas, tal com s'ha apuntat al capítol anterior, la normativa de la UOC es basa en la normativa espanyola i catalana, i afecta totes les persones de la comunitat universitària amb independència d'on resideixin. Aquest aspecte també es dona perquè la UOC es caracteritza pel fet de ser una universitat virtual.

La normativa detalla, amb exemples, les diverses formes de violència recollides a la legislació i les conductes d'assetjament sexual, les conductes d'assetjament per raó de sexe, les conductes d'assetjament per identitat i/o expressió de gènere i per raó d'orientació sexual. També recull, de manera detallada, possibles agreujants i remet al protocol com a document que inclou la definició del procediment per a l'abordatge d'aquestes situacions.

El document de la normativa recull el procediment per al canvi de nom d'ús comú, canvi de nom legal i canvi de sexe de les persones que fan un trànsit a fi de garantir que tothom pugui ser tractat amb el seu nom sentit.

Finalment, inclou les mesures de suport associades als drets dels quals disposen les dones que es troben en situació de violències masclistes i els drets dels seus fills o filles.

2. Aproximació a l'abast de les violències a la UOC

És impossible conèixer amb exactitud l'abast de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, ja que sovint no es denuncien i, en alguns casos, poden no ser ni percebudes com a tal per part de les persones que les pateixen i per l'entorn. Per aquest motiu, els resultats de l'enquesta que s'analitzen a continuació són només una primera aproximació a aquest fenomen.

2.1. Context presencial

En preguntar al personal si ha vist situacions de violència masclista en l'àmbit laboral i en un context presencial, s'identifiquen diferències entre les percepcions de dones i homes. Així, de totes les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per les quals s'ha preguntat a l'enquesta, les dones han vist aquestes situacions en major mesura que els homes.

Tal com mostra el gràfic 9, la situació d'assetjament sexual i per raó de sexe que la plantilla ha vist més són les actituds paternalistes i condescendents. El 49,8 % de les dones i les persones amb identitats no-binàries han vist aquestes actituds, enfront del 33,6 % dels homes. La segona situació d'assetjament sexual i per raó de sexe que es repeteix més són els acudits i l'humor sexistes —identificada per un 44,7 % de les dones i les persones no-binàries i per un 37,2 % dels homes—, seguida per la situació d'ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta —identificada pel 44,3 % de les dones i les persones amb identitats no-binàries i pel 23,9 % dels homes.

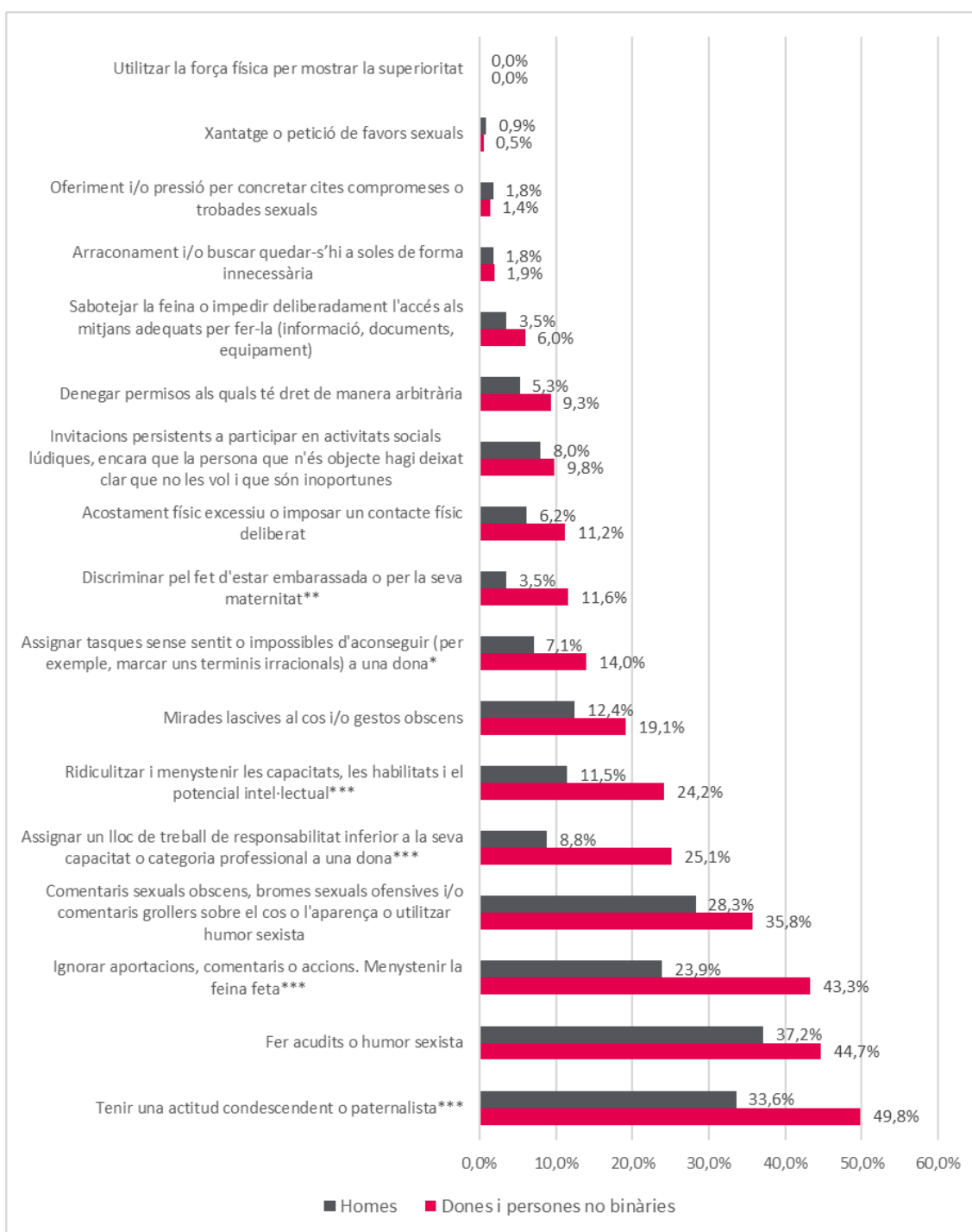
En l'altre extrem, l'ús de força física per mostrar la superioritat és l'única situació que no ha estat detectada per cap persona enquestada.

Entre les situacions que el personal ha vist, n'hi ha que reben un percentatge de respostes més elevat per part dels homes que per part de les dones i les persones amb identitats no-binàries. Són els casos de xantatge o petició de favors sexuals i l'oferiment i/o la pressió per concretar trobades compromeses o trobades sexuals. Tot i això, cal apuntar que són situacions amb uns percentatges molt baixos.

En el càlcul de la significació estadística, alguns percentatges relatius als homes i a les dones i persones amb identitats no-binàries que han vist situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe mostren que hi ha una diferència estadísticament significativa. Així, amb un nivell de confiança de més del 95 % ($p < 0,05$ i $p < 0,01$), la diferència percentual entre les respostes afirmatives de dones i homes és estadísticament significativa. Aquest fet es dona en les

situacions següents: tenir una actitud condescendent o paternalista; ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta; assignar un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional a una dona; ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual, i discriminar una dona pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat. Amb un nivell de confiança més reduït, del 90 % ($p < 0,1$), trobem la situació d'assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir. Finalment, hi ha situacions en les quals la diferència percentual no és significativa.

Gràfic 9. Des que treballes a la UOC, has vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a dones mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere



Nivells de significació de * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$ i *** $p < 0,01$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

El gràfic 10, en canvi, no mostra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe que el personal ha vist, sinó les que ha viscut. En aquest cas, l'element més important que cal

destacar és que les percepcions de les dones i les persones no-binàries es diferencien molt més de les percepcions dels homes que en el cas del gràfic anterior.

Aquest fet es dona perquè les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral afecten les dones i, per tant, són elles les que identifiquen més aquestes situacions i les que les viuen, tot i que hi ha homes —en percentatges baixos— que també apunten haver-ne viscut.

Cal destacar que les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe viscudes per una proporció més gran del personal són les mateixes que al gràfic anterior: tenir una actitud condescendent o paternalista (el 42,8 % de dones i persones no-binàries han viscut aquesta situació davant del 9,7 % dels homes), fer acudits sexistes o utilitzar un humor sexista (una proporció d'un 33,0 % de dones i persones no-binàries i d'un 15,0 % d'homes) i ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta (amb una proporció de dones i persones amb identitats no-binàries del 33,5 % i una proporció d'homes que han viscut aquesta situació del 8,0 %).

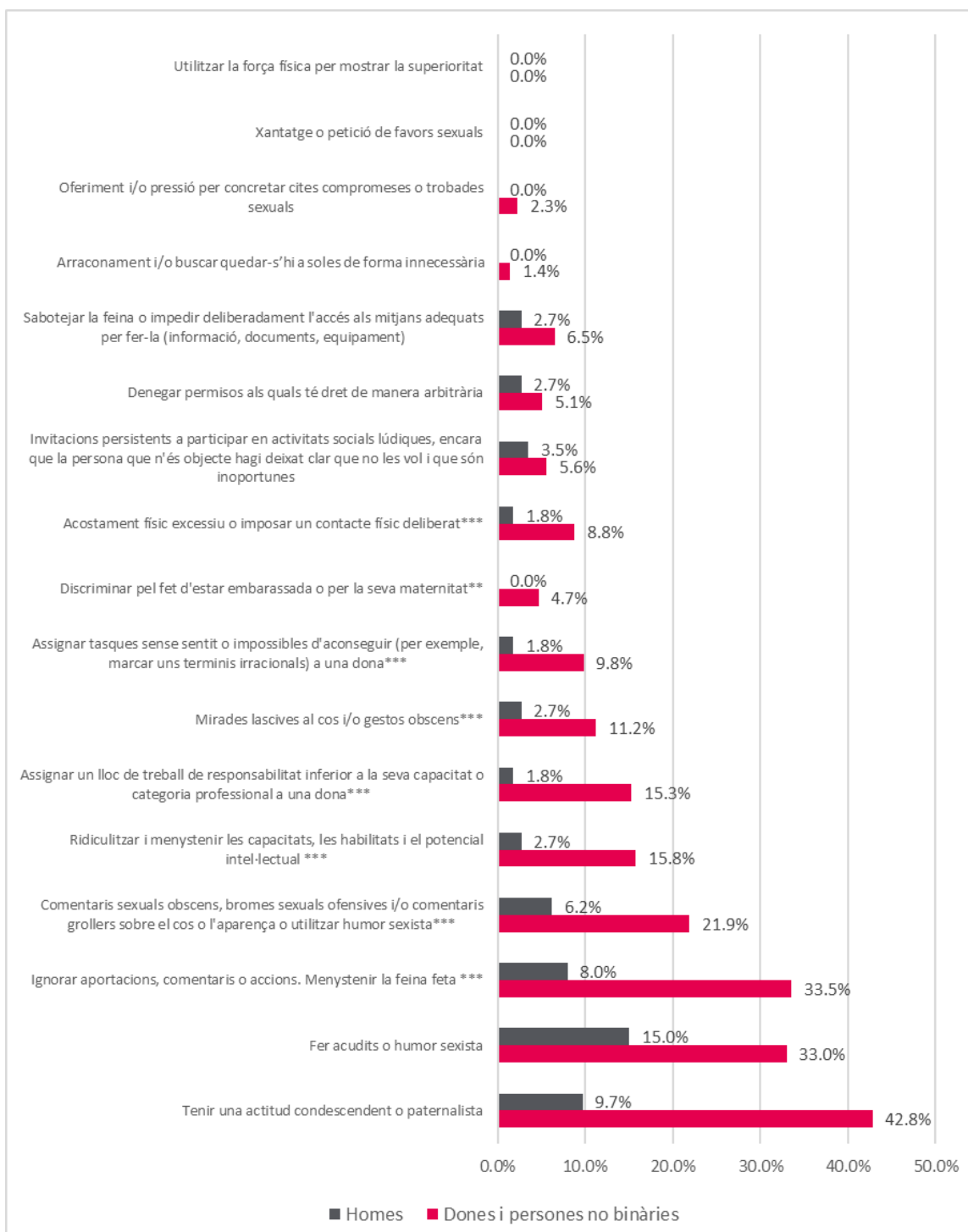
El xantatge o la petició de favors sexuals són situacions constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe que no ha viscut ningú en el seu context laboral a la UOC, tot i que sí que hi ha persones que les han presenciats (concretament, el 0,9 % dels homes i el 0,5 % de les dones i les persones no-binàries). D'altra banda, no hi ha cap resposta a l'enquesta que afirmi ni haver vist ni haver viscut l'ús de la força física per mostrar la superioritat.

Finalment, cal afegir que la situació d'arraconar una dona i/o buscar quedar-s'hi a soles innecessàriament i la situació d'oferir cites compromeses o trobades sexuals i/o pressionar per concretar-les no han estat viscudes per cap home dels que han respost a l'enquesta, mentre que algunes dones o persones amb identitats no-binàries sí que afirmen haver viscut aquestes situacions d'especial gravetat. Són un 1,4 % i un 2,3 % de les dones i les persones amb identitats no-binàries que han respost a l'enquesta per a cadascuna de les situacions assenyalades, respectivament.

Pel que fa a l'anàlisi relativa a la significació estadística, el gràfic 10 mostra que la diferència entre el percentatge de dones i homes que han viscut algunes situacions que constitueixen assetjament sexual i per raó de sexe és estadísticament significativa. Aquest fet es dona amb un nivell de confiança de més del 95 % ($p < 0,05$ i $p < 0,01$) en els casos següents: ignorar aportacions, comentaris o accions; menystenir la feina feta; fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives i/o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença o bé utilitzar un

humor sexista; ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual; assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional; mirar lascivament el cos d'una dona i/o fer gestos obscens; assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (per exemple, marcar uns terminis irracionals); discriminar una dona pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat, i acostar-se físicament en excés o imposar un contacte físic deliberat. Al gràfic també s'hi observen altres situacions constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe que no presenten una relació estadísticament significativa amb el gènere.

Gràfic 10. Des que treballes a la UOC, has viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a dones mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere



Nivells de significació de ** $p < 0,05$ i *** $p < 0,01$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Pel que fa a l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, el gràfic 11 mostra que el personal de la UOC identifica haver vist aquests tipus de situacions en menor mesura que en el cas de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Les situacions que s'identifiquen més

habitualment entre el personal enquestat són l'humor sexista o LGTBI-fòbic (amb una proporció del 29,3 % de les dones i les persones amb identitats no-binàries i un 27,4 % dels homes) i les burles, els insults o la ridiculització de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (amb un 11,6 % de les dones i les persones no-binàries que afirmen haver vist aquesta situació enfront del 3,5 % dels homes).

Destaca en positiu que no hi ha cap persona que hagi vist cap convocatòria d'esdeveniments públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGTBI. La resta de situacions constitutives d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual que es mostraven en l'enquesta sí que han estat vistes per part del personal, tot i que amb uns percentatges baixos.

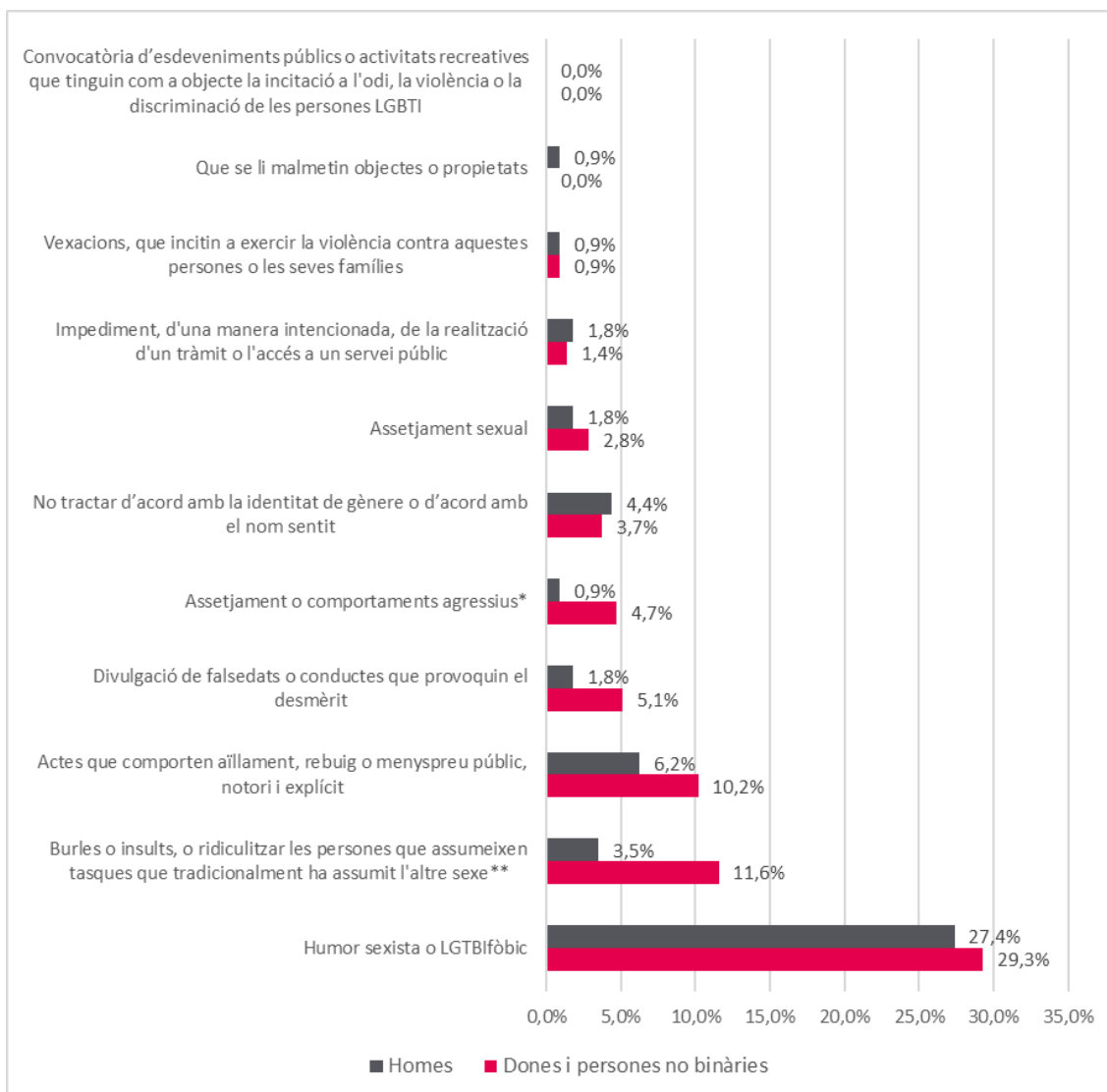
Cal apuntar que, en aquest cas, les diferències entre les percepcions de les dones i les persones amb identitats no-binàries i les percepcions dels homes són menors que en els gràfics anteriors. Fins i tot en el cas de la situació en què es malmeten objectes o propietats destaca el fet que no hi ha cap dona ni cap persona amb identitat no-binària que hagi vist cap situació similar, mentre que sí que hi ha una petita proporció d'homes que afirma haver vist aquesta situació (el 0,9 %).

Pel que fa a l'anàlisi sobre l'existència de significació estadística, la major part de les situacions constitutives d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual no mostren una significació estadística en relació amb el gènere. Tot i això, sí que s'identifica que els casos de burles, insults o ridiculització de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe són estadísticament significatius amb un nivell de confiança del 95 % ($p < 0,05$), mentre que l'assetjament o els comportaments agressius són estadísticament significatius amb un nivell de confiança del 90 % ($p < 0,10$).

El fet que les diferències entre les percepcions de les dones i persones amb identitats no-binàries i els homes siguin més petites que en el cas de la percepció de l'abast de l'assetjament sexual i per raó de sexe pot explicar-se perquè l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual pot afectar totes les persones del col·lectiu LGTBI, mentre que l'assetjament sexual i per raó de sexe es dirigeix a les dones.

Gràfic 11. Des que treballes a la UOC, has vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais

informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere



Nivells de significació de * $p < 0,1$ i ** $p < 0,05$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

El gràfic 12 mostra les situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual viscudes per part de la plantilla. S'observa que aproximadament la meitat del personal ha viscut aquest tipus de situacions.

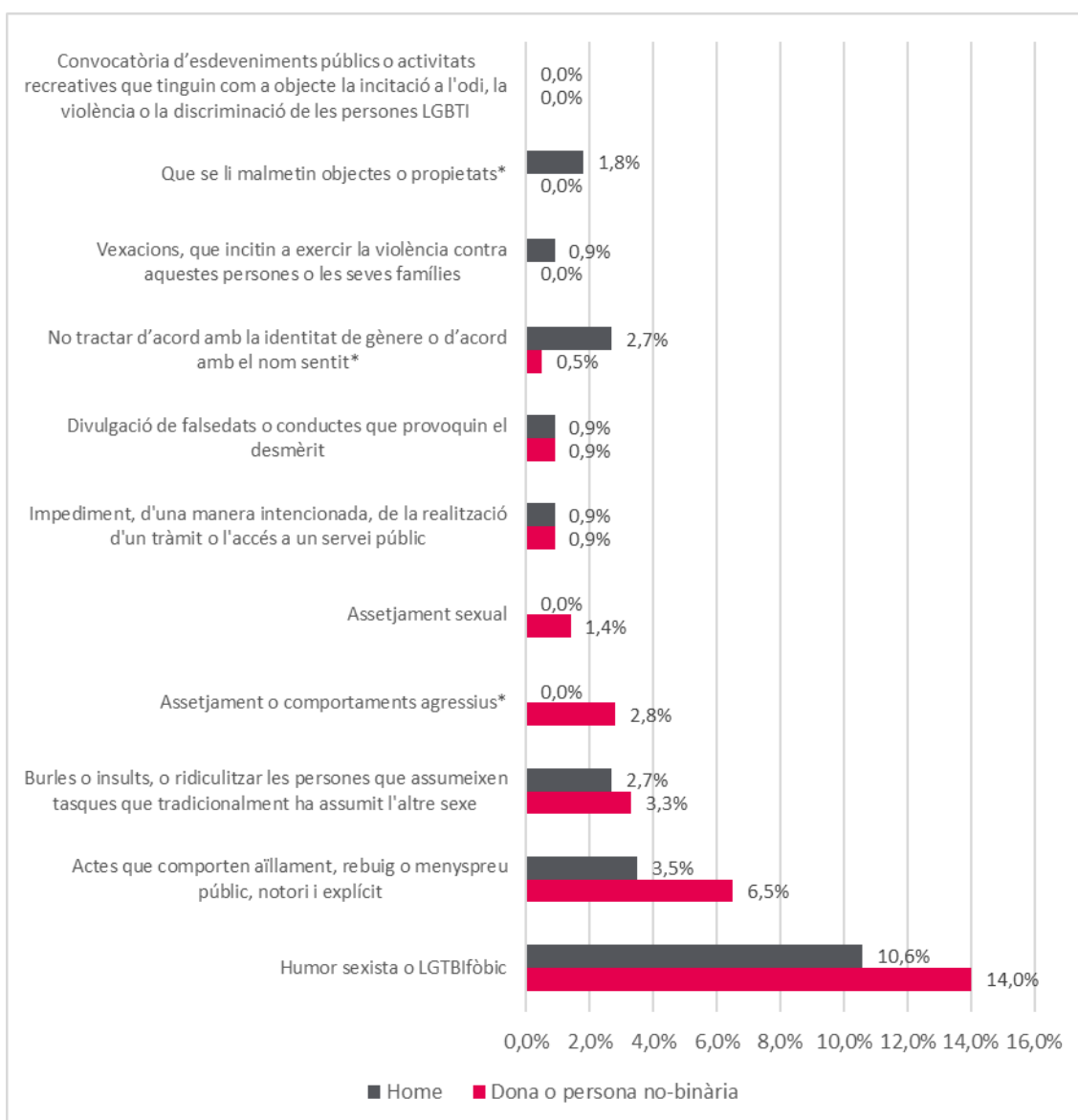
En aquest cas també cal destacar que algunes situacions només les han viscut dones i persones amb identitats no-binàries, per exemple, assetjament o comportaments agressius (amb una proporció del 2,8 % de dones i persones amb identitats no-binàries) i assetjament

sexual (amb una proporció de l'11,4 % de dones i persones amb identitats no-binàries). D'altra banda, hi ha situacions que només han viscut homes, com ara les vexacions i la incitació a la violència contra aquestes persones o les seves famílies (amb una proporció del 0,9 %) i el malmetement d'objectes o propietats (amb una proporció de l'1,8 %). Finalment, no hi ha ningú que afirmi que ha viscut cap situació relacionada amb convocatòries d'esdeveniments públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de persones LGTBI.

Com que els percentatges són baixos, no hi ha cap situació en la qual s'identifiqui una diferència estadísticament significativa amb un nivell de confiança de més del 95 % ($p < 0,05$ i $p < 0,01$) entre les respostes de les dones i les persones amb identitats no-binàries i dels homes. En tot cas, sí que s'identifiquen tres situacions amb una diferència estadísticament significativa amb un nivell de confiança del 90 % ($p < 0,1$).¹⁴ Són les següents: assetjament o comportaments agressius, no tractar d'acord amb la identitat de gènere o d'acord amb el nom sentit, i malmetement d'objectes o propietats. La resta de situacions sobre les quals es pregunta en l'enquesta no mostren percentatges amb una diferència estadísticament significativa.

Gràfic 12. Des que treballes a la UOC, has viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere

¹⁴ Habitualment, s'identifica que la diferència és estadísticament significativa en valors inferiors a 0,05 amb un nivell de confiança del 95 %. Tot i això, diversos autors apunten que, en l'àmbit de les ciències socials, una diferència entre percentatges inferior al 0,1 ja es pot considerar significativa.



Nivell de significació de * $p < 0,1$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

2.2. Context virtual

Un dels objectius principals d'aquest estudi és descobrir com operen les violències masclistes i les violències LGBTIfòbiques en contextos virtuals i detectar si el fet que la UOC sigui una universitat virtual contribueix al fet que hi hagi menys denúncies per violències masclistes i LGBTIfòbiques que a la resta d'universitats catalanes o si ho obstaculitza. Tanmateix, com que les dades disponibles només fan referència a la UOC i, per tant, no es poden comparar aquests

resultats amb els d'altres universitats presencials, no es podrà esgrimir aquesta qüestió i només se'n podrà fer una aproximació.

En analitzar les respostes del personal sobre si han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament sexual i per raó de sexe contra dones en un context virtual, s'observa que hi ha situacions que es detecten habitualment, mentre que d'altres no han estat identificades per ningú. En el primer cas, el gràfic 13 mostra que el 23,7 % de les dones i les persones amb identitat no-binària i el 13,3 % dels homes han vist alguna o diverses vegades situacions d'indignació o enuig pel fet de no rebre una resposta immediata en línia, i que el 22,8 % de les dones i les persones amb identitat no-binària i el 8 % dels homes han vist alguna vegada situacions en les quals s'han ignorat aportacions, comentaris o accions i s'ha menystingut la feina feta a través de mitjans telemàtics. El 15,3 % de les dones i les persones amb identitats no-binàries i el 8 % dels homes apunten haver vist situacions de contacte reiterat a través de mitjans telemàtics.

En contraposició, hi ha situacions que no s'han identificat en l'àmbit digital, com el xantatge sexual a través de mitjans telemàtics o el fet d'amenaçar de penjar fotos o vídeos en els quals es mostri la persona mantenint relacions sexuals.

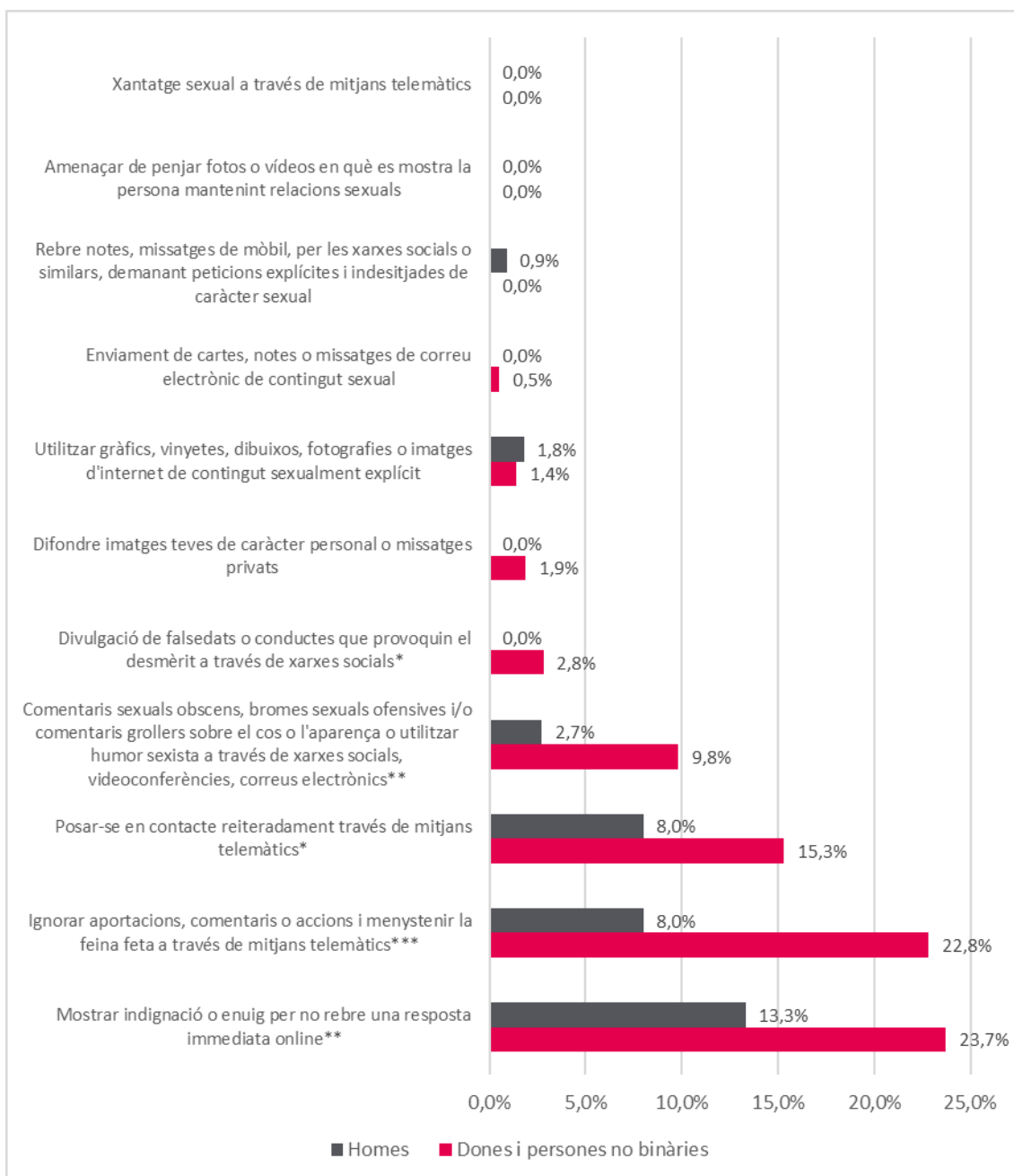
Cal apuntar que els homes identifiquen més que les dones i les persones amb identitats no-binàries situacions com l'ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexual explícit, i la recepció de notes, missatges de mòbil, missatges de xarxes socials o similars amb peticions explícites i no volgudes de caràcter sexual. El motiu pel qual els homes han vist aquestes situacions en major mesura pot ser que aquestes dinàmiques es donen de manera més habitual en cercles formats només per homes.

En canvi, hi ha altres situacions que són identificades només per les dones i les persones amb identitats no-binàries: la divulgació de falsedats o conductes que provoquen el desmèrit a través de xarxes socials, la difusió d'imatges de caràcter personal o missatges privats, i l'enviament de cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual.

Pel que fa a la significació estadística, el gràfic 13 recull alguns percentatges relatius als homes i dones que han vist situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en un context virtual en els quals hi ha una diferència estadísticament significativa. Així, amb un nivell de confiança de més del 95 % ($p < 0,05$ i $p < 0,01$), la diferència percentual entre les respostes afirmatives de dones i homes és estadísticament significativa en les situacions següents: ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta a través de mitjans telemàtics; mostrar

indignació o enuig pel fet de no rebre una resposta immediata en línia, i fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives i/o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença o bé utilitzar un humor sexista a través de xarxes socials, videoconferències o correus electrònics. Amb un nivell de confiança més baix, del 90 % ($p < 0,1$), trobem el fet de posar-se en contacte reiteradament a través de mitjans telemàtics i la divulgació de falsedats o conductes que provoquen el desmèrit a través de xarxes socials. Finalment, hi ha situacions en les quals la diferència percentual no és significativa.

Gràfic 13. Des que treballes a la UOC, has vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a les dones en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere



Nivells de significació de * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$ i *** $p < 0,01$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

D'altra banda, el gràfic 14 mostra que les dones i les persones amb identitats no-binàries afirmen molt més que els homes haver viscut situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en un context virtual. Tal com s'observava en l'anàlisi dels gràfics anteriors, la proporció de persones que han viscut aquestes situacions és inferior a la proporció de persones que apunten haver-les vist. Tot i això, la diferència és menor que la diferència entre veure i viure situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en un context presencial. Això es pot deure al fet que els

contextos virtuals permeten dirigir-se només a les persones que reben l'assetjament, sense que l'entorn pugui identificar aquest fet, mentre que la presencialitat facilita que altres persones vegin aquestes situacions.

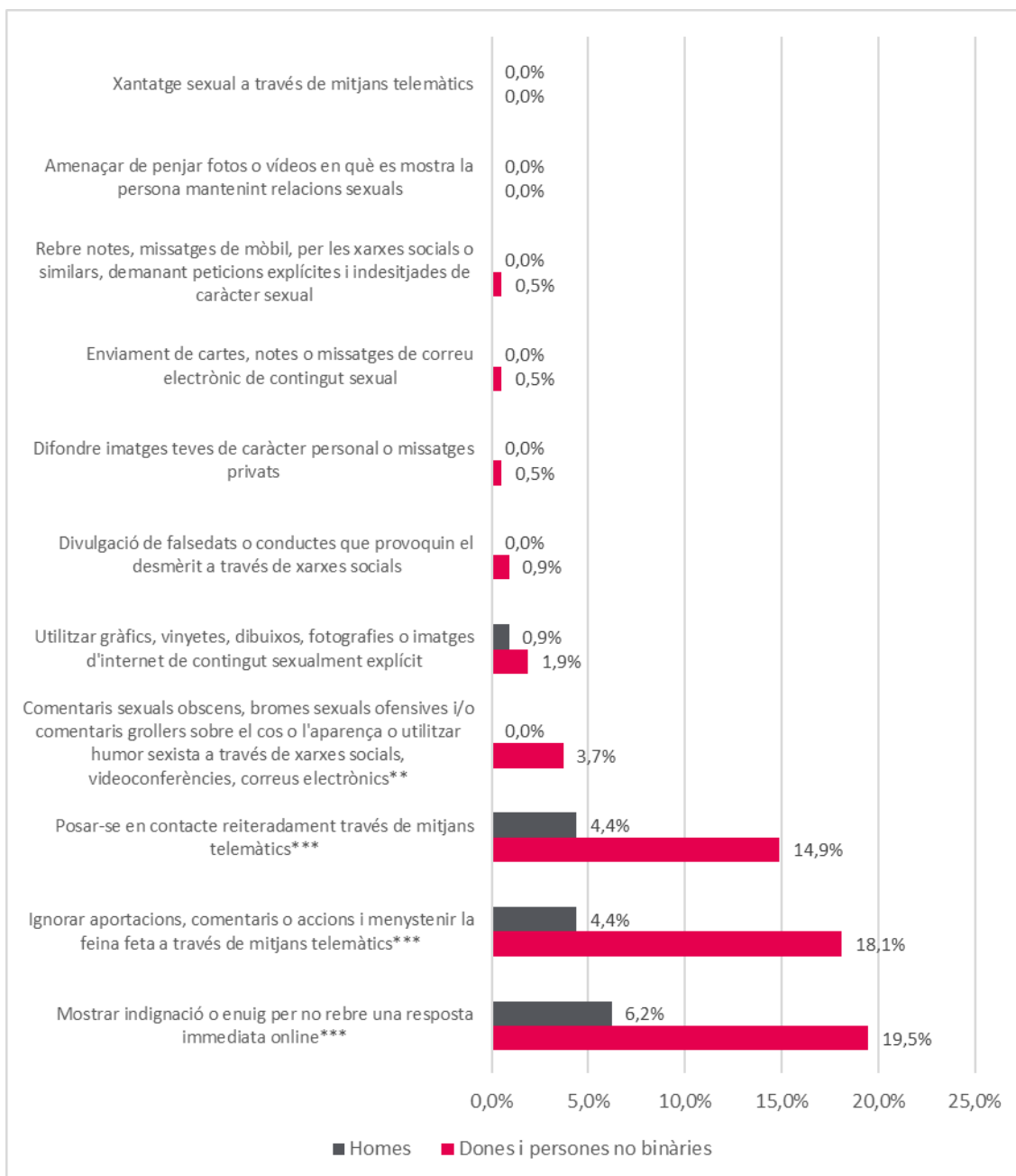
Els homes també afirmen haver viscut assetjament sexual i per raó de sexe, però en una proporció molt més baixa que les dones i les persones amb identitats no-binàries. Per tant, observem que el context virtual fa que hi hagi més diferències en les vivències segons la identitat de gènere.

El gràfic 14 també mostra que les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe més habituals en els contextos virtuals són mostrar indignació o enuig pel fet de no rebre una resposta immediata en línia (amb un 19,5 % de les respostes de dones i de persones amb identitats no-binàries i un 6,2 % de les respostes dels homes); ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta a través de mitjans telemàtics (amb un 18,1 % de les respostes de les dones i les persones amb identitats no-binàries i un 4,4 % de les respostes dels homes), i, finalment, posar-se en contacte reiteradament a través de mitjans telemàtics (amb un 14,9 % de les respostes de dones i persones no-binàries i un 4,4 % de les respostes dels homes). També hi ha situacions que no ha viscut ningú, com amenaçar de penjar fotos o vídeos en els quals es mostra la persona mantenint relacions sexuals i fer xantatge sexual a través de mitjans telemàtics. La resta de situacions viscudes tenen percentatges molt baixos en el cas de les dones i les persones amb identitats no-binàries i nuls en el cas dels homes.

Pel que fa a la significació estadística, s'observen percentatges estadísticament significatius amb un nivell de confiança de més del 95 % ($p < 0,05$ i $p < 0,01$), que corresponen a les situacions següents: mostrar indignació o enuig pel fet de no rebre una resposta immediata en línia; ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta a través de mitjans telemàtics; posar-se en contacte reiteradament a través de mitjans telemàtics, i fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives i/o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença o bé utilitzar un humor sexista a través de xarxes socials, videoconferències o correus electrònics. La resta de situacions no mostren una relació estadísticament significativa amb la variable de la identitat de gènere.

Gràfic 14. Des que treballes a la UOC, has viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a les dones en un context virtual mentre portaves a terme

la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere



Nivells de significació de * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$ i *** $p < 0,01$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

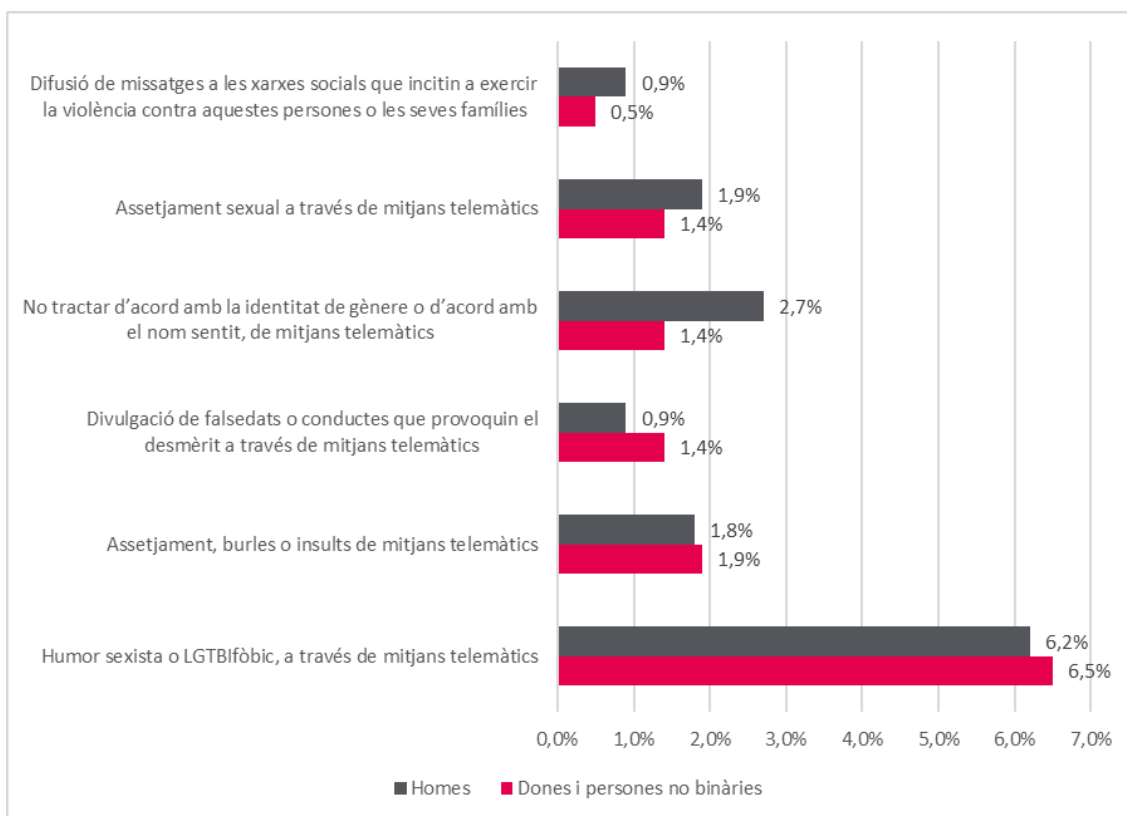
Respecte de si el personal ha vist situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en l'àmbit virtual, el gràfic 15 mostra que els percentatges d'aquests tipus de

violència són baixos. De fet, són més baixos que els percentatges d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en l'àmbit presencial que apareixen al gràfic 11. Així doncs, les dades mostren que les violències masclistes i LGTBI-fòbiques són més habituals en els contextos presencials que en els contextos virtuals.

En el context virtual, la situació que es veu més habitualment és la de l'humor sexista o LGTBI-fòbic a través de mitjans telemàtics (el 6,5 % de les dones i les persones no-binàries i el 6,2 % dels homes ho han vist alguna o diverses vegades). La resta de les situacions incloses a l'enquesta reben un percentatge de respostes més baix, de menys del 2 % de les persones que han respost a l'enquesta. Cal destacar, però, que algunes situacions són vistes més pels homes que per les dones i les persones amb identitats no-binàries; són el fet de no tractar d'acord amb la identitat de gènere o d'acord amb el nom sentit, l'assetjament sexual i la difusió de missatges que inciten a la violència contra aquestes persones a través de les xarxes socials.

En aquest cas, els càlculs mostren que no hi ha cap diferència estadísticament significativa entre els percentatges de les respostes de les dones i les persones amb identitats no-binàries i de les respostes dels homes.

Gràfic 15. Des que treballes a la UOC, has vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere

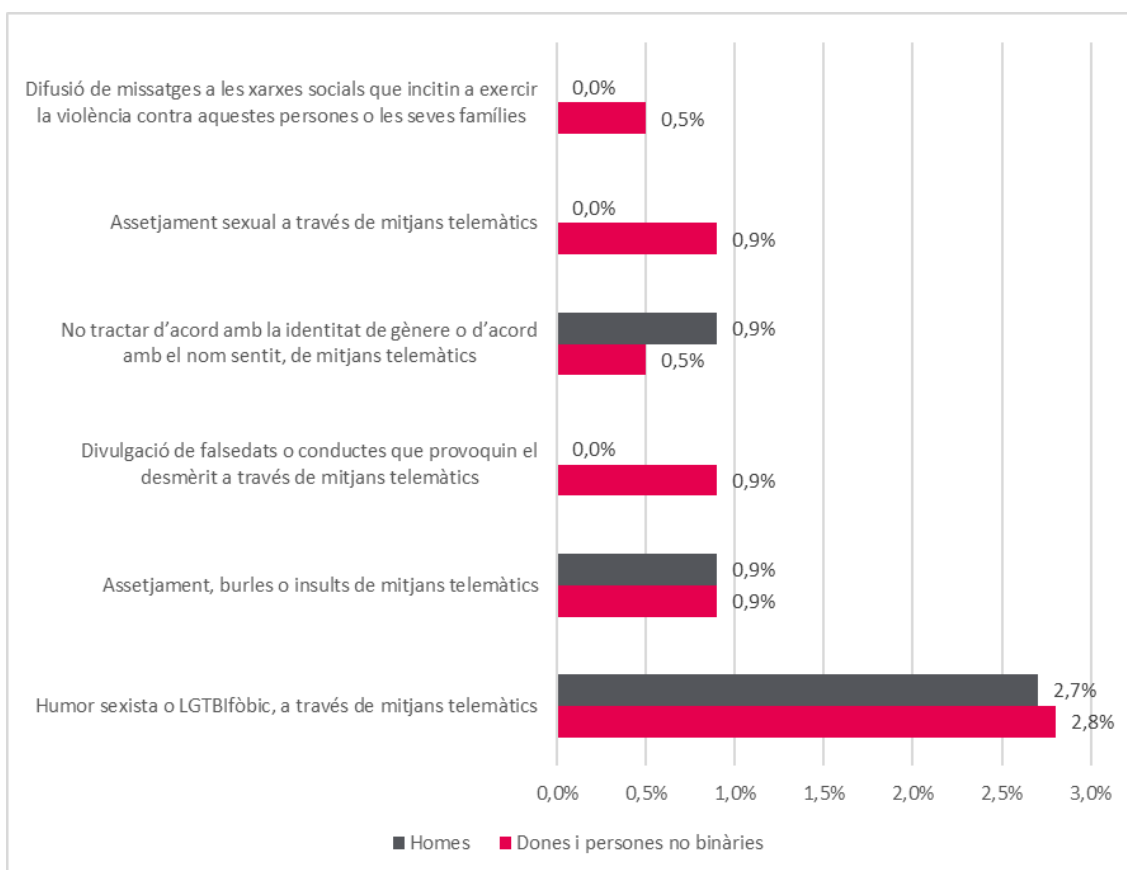


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

El gràfic 16 mostra la proporció de persones que responen a l'enquesta que han viscut alguna o diverses vegades situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual. En aquest cas, l'humor sexista o LGBTIfòbic és viscut per una proporció similar de dones i homes (un 2,8 % en el cas de les dones i les persones no-binàries i un 2,7 % en el cas dels homes). La resta de situacions són viscudes en una proporció molt inferior i similar a les dades del gràfic anterior. En aquest cas, no s'identifiquen gaires diferències entre les violències vistes i les violències viscudes. Això es deu al fet que les proporcions són molt baixes, ja que el 0,9 % corresponent a les respostes de les dones i persones amb identitats no-binàries representa les respostes de dues persones en termes absoluts i el 0,9 % corresponent a les respostes dels homes representa una sola resposta. Amb un nombre absolut de casos tan baix, les diferències no són rellevants.

En aquest cas, els càlculs mostren que no hi ha cap diferència estadísticament significativa entre els percentatges de les respostes de les dones i les persones amb identitats no-binàries i les respostes dels homes.

Gràfic 16. Des que treballes a la UOC, has viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

2.3. Estudi comparatiu de l'abast de la violència entre el context presencial i el context virtual

En comparar l'assetjament sexual i per raó de sexe dirigit a dones que s'ha vist a la UOC de manera presencial amb el que s'ha vist de manera virtual, s'observa que, malgrat que les

mateixes situacions que es donen en els dos contextos són diferents,¹⁵ l'assetjament dirigit a dones en contextos presencials es percep més fàcilment que l'assetjament vist en un context virtual.

Si es té en compte la identitat de gènere, la taula 1, que compara les violències vistes presencialment amb les violències vistes en un context virtual, mostra que els homes han vist els dos tipus de violències en menor mesura que les dones i les persones amb identitats no-binàries. Cal apuntar que la diferència entre les respostes de dones i persones no-binàries i les d'homes és més significativa en un context de virtualitat, ja que en aquest cas la proporció d'homes que apunten haver vist situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe és la més baixa.

Tal com mostra la taula 1, pràcticament el 67 % de les dones que han respost a l'enquesta han vist alguna situació constitutiva d'assetjament dirigit a dones de manera presencial. En el cas dels homes, aquest percentatge baixa fins al 51,33 %, que continua essent una xifra molt elevada que representa una situació preocupant.

A més, en analitzar si la diferència entre les respostes segons la identitat de gènere és estadísticament significativa, els càlculs mostren que, amb un nivell de confiança del 99 %, la diferència entre el fet d'haver vist situacions d'assetjament dirigit a dones i homes és estadísticament significativa tant en el context presencial com en el virtual.

Taula 1. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han vist situacions d'assetjament cap a dones segons el context¹⁶ i la identitat de gènere

¹⁵ En l'enquesta es plantegen un seguit de situacions constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe en un context presencial diferents de les situacions constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe en un context virtual. Les situacions que es proposen a l'enquesta són diferents perquè l'assetjament adopta formes i dinàmiques diferents en funció del context. Tot i això, en aquest apartat es fa una comparació entre el conjunt de situacions, ja que totes, malgrat que siguin diferents, són constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta comparació permet conèixer de manera més acurada la relació entre l'abast de les violències segons on es produeixen i l'impacte de gènere que té el context en l'abast d'aquestes violències.

¹⁶ Aquestes categories s'han construït sumant totes les persones que han respost a l'enquesta i que han vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions de violència sobre les quals s'ha preguntat. És a dir, aquests percentatges estan construïts respecte del total de persones que han respost a l'enquesta. Si algú ha vist només una de les situacions de violència sobre les quals s'ha preguntat, ja s'inclou en aquest percentatge. En aquest cas, no es distingeix entre qui ha vist una situació de violència o més d'una. Aquest càlcul permet tenir una perspectiva general sobre l'abast de la violència, sense tenir en compte les situacions de violència concretes ni la gravetat o la repetició amb la qual s'han vist aquestes situacions.

	Dones i persones no-binàries	Homes
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial***	66,97 %	51,33 %
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context virtual***	41,39 %	18,58 %

Nivells de significació de * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$ i *** $p < 0,01$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

La taula 2 mostra una comparació entre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe **viscudes** en un context presencial i en un context virtual. S'observa que l'assetjament és viscut de manera més habitual en contextos presencials, igual que passava amb les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe vistes (taula anterior). Cal assenyalar que, mentre que el 57,67 % de les dones i les persones amb identitats no-binàries han viscut algun tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe en un context presencial, aquest percentatge baixa al 22,2 % en el cas dels homes. En el cas de l'assetjament sexual i per raó de sexe per mitjans virtuals, aquests percentatges són més baixos, tant en el cas dels homes (10,62 %) com en el de les dones i les persones amb identitats no-binàries (34,88 %). Aquestes xifres representen una aproximació a l'assetjament sexual i per raó de sexe dirigit a dones en l'àmbit laboral a la UOC i mostren una situació alarmant, segons la qual gairebé sis dones i persones no-binàries de cada deu han viscut, com a mínim, una situació d'assetjament.

Si es té en compte la identitat de gènere, s'observa que, en tots els casos, les dones i les persones amb identitat no-binària afirmen haver viscut situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en major mesura que els homes. També destaca la gran diferència entre les percepcions de les dones i persones no-binàries i les percepcions dels homes en un context presencial, fet que apunta que la presencialitat pot ser un factor que afavoreixi l'assetjament sexual i per raó de sexe cap a les dones més que un context virtual. Aquesta qüestió es corrobora amb el càlcul de la significació estadística, ja que, amb un nivell de confiança del 99 %, les diferències existents entre dones i persones no-binàries i homes relatives al fet d'haver viscut situacions d'assetjament són estadísticament significatives tant en un context de presencialitat com en un context virtual.

En qualsevol cas, és important remarcar que la virtualitat no elimina les possibilitats que es visquin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquests resultats es poden explicar pel fet que, en treballar en una universitat, els contextos virtuals van acompanyats de més

institucionalització i d'unes dinàmiques o maneres de relacionar-se concretes (a través del correu electrònic, Moodle, etc.), mentre que la informalitat dels passadissos o els espais de treball presencials tenen uns codis de conducta menys rígids. És a dir, pot ser més senzill generar un context d'informalitat en un espai presencial que en un espai virtual, amb unes pautes més marcades. D'altra banda, en el cas del treball a la UOC, el context virtual comporta un registre dels missatges i impossibilita l'anonimat, factors que poden operar com a elements dissuasius.

Taula 2. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han viscut situacions d'assetjament cap a dones segons el context¹⁷ i la identitat de gènere

	Dones i persones no-binàries	Homes
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial***	57,67 %	22,12 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context virtual***	34,88 %	10,62 %

Nivells de significació de * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$ i *** $p < 0,01$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En comparar l'impacte del context en l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, la taula següent mostra que el fet de veure situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial o virtual no genera diferències rellevants. Tot i que el context presencial sempre implica un percentatge més elevat de persones que han vist alguna o diverses d'aquestes situacions, les diferències són baixes. Així doncs, en el cas de l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, l'impacte del context podria ser més baix que en el cas de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Pel que fa a les diferències entre les percepcions de les dones i persones amb identitats no-binàries i les percepcions dels homes, tant en el context presencial com en el context virtual, no són rellevants, ja que són molt baixes (del 2,42 % en el cas de les situacions vistes en un context presencial i del 2,22 % en les situacions vistes en un context virtual). Aquest element es reforça en analitzar l'existència de diferències estadísticament significatives, ja que en aquest

¹⁷ Aquestes categories s'han construït sumant totes les persones que han respost a l'enquesta i que han viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions de violència sobre les quals s'ha preguntat. És a dir, aquests percentatges estan construïts respecte del total de persones que han respost a l'enquesta. Si algú ha viscut només una de les situacions de violència sobre les quals s'ha preguntat, ja s'inclou en aquest percentatge. En aquest cas, no es distingeix entre qui ha viscut una situació de violència o més d'una. Aquest càlcul permet tenir una perspectiva general sobre l'abast de la violència, sense tenir en compte les situacions de violència concretes ni la gravetat o la repetició amb la qual s'han vist aquestes situacions.

cas no es donen, és a dir, no hi ha diferències estadísticament significatives entre les respostes en funció de la identitat de gènere.

Tanmateix, cal destacar que la proporció d'homes que han vist alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual és més elevat que la proporció de dones i persones amb identitat no-binària.

Taula 3. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han vist situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context¹⁸ i la identitat de gènere

	Dones i persones no-binàrie s	Homes
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial	32,09 %	34,51 %
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual	9,30 %	7,08 %

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En fixar la mirada en les situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual viscudes, s'observen uns resultats molt similars als de la taula anterior: d'una banda, hi ha més vivències de violències en el context presencial que en el context virtual, i de l'altra, hi ha més persones que han vist aquest tipus de violències que no pas les han viscut. Tal com s'ha apuntat anteriorment, pot ser que l'enregistrament de missatges sigui un element dissuasiu de situacions de violència. Així mateix, el fet que el context virtual tingui uns codis de comunicació establerts i dificulti les relacions més informals també pot contribuir a explicar aquestes diferències.

Finalment, en comparar les respostes segons la identitat de gènere, la taula 4 mostra que, en el cas de la vivència d'aquestes violències, les diferències entre les dones i persones no-binàries i

¹⁸ Aquestes categories s'han construït sumant totes les persones que han respost a l'enquesta i que han vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions de violència sobre les quals s'ha preguntat. És a dir, aquests percentatges estan construïts respecte del total de persones que han respost a l'enquesta. Si algú ha vist només una de les situacions de violència sobre les quals s'ha preguntat, ja s'inclou en aquest percentatge. En aquest cas, no es distingeix entre qui ha vist una situació de violència o més d'una. Aquest càlcul permet tenir una perspectiva general sobre l'abast de la violència, sense tenir en compte les situacions de violència concretes ni la gravetat o la repetició amb la qual s'han vist aquestes situacions.

els homes són molt baixes, tot i que les respostes de les dones i persones no-binàries són lleugerament més elevades, tant pel que fa al context presencial com al context virtual.

En analitzar l'existència de significació estadística, els càlculs mostren que no hi ha cap diferència estadísticament significativa entre les respostes de les dones i les persones amb identitats no-binàries i les respostes dels homes.

Taula 4. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han viscut situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context¹⁹ i la identitat de gènere

	Dones i persones no-binàrie s	Homes
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial	16,28 %	13,27 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual	4,19 %	3,54 %

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Quan es tenen en compte altres elements relatius al perfil del personal més enllà de la identitat de gènere a fi de saber si el perfil del personal determina el fet de veure o viure situacions d'assetjament, es pot observar (taula 5) que el tipus de personal sí que té una relació significativa amb el fet d'haver vist o haver viscut assetjament dirigit a dones, tant en un context presencial com en un context virtual. Així, el personal de gestió identifica haver vist i també haver viscut aquestes situacions en major mesura que la resta del personal.²⁰ Tal com mostra la taula següent, la diferència és estadísticament significativa amb un nivell de confiança de més del 99 %.

¹⁹ Aquestes categories s'han construït sumant totes les persones que han respost a l'enquesta i que han viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions de violència sobre les quals s'ha preguntat. És a dir, aquests percentatges estan construïts respecte del total de persones que han respost a l'enquesta. Si algú ha viscut només una de les situacions de violència sobre les quals s'ha preguntat, ja s'inclou en aquest percentatge. En aquest cas, no es distingeix entre qui ha viscut una situació de violència o més d'una. Aquest càlcul permet tenir una perspectiva general sobre l'abast de la violència, sense tenir en compte les situacions de violència concretes ni la gravetat o la repetició amb la qual s'han vist aquestes situacions.

²⁰ Atès que hi ha molt poques persones que formin part del col·lectiu de personal investigador a temps complet (només setze, tal com s'indica a la metodologia), per poder-ne calcular la significació i disposar d'una mostra suficient, s'han unit les categories de personal docent i investigador i personal investigador a temps complet en una categoria anomenada "Personal docent i investigador".

D'altra banda, pel que fa a la relació entre el tipus de personal i l'abast de l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, la taula següent mostra que no hi ha cap diferència significativa entre les respostes del personal de gestió i les respostes del personal docent i investigador. Tot i això, comparant els percentatges sí que s'observa que el personal de gestió declara haver vist i haver viscut més situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, tant en un context presencial com en un context virtual. En aquest sentit, cal destacar que les situacions d'assetjament presencial són identificades en major mesura.

Taula 5. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han vist o viscut situacions d'assetjament dirigit a dones i assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context i el tipus de personal

	Personal de gestió	Personal docent i investigador ²¹
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial***	68,54 %	48,18 %
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context virtual***	38,97 %	21,81 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial***	53,05 %	30,00 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context virtual***	30,99 %	17,27 %
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial*	35,68 %	26,36 %
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual	9,86 %	6,36 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial	16,90 %	11,82 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual	4,69 %	2,73 %

Nivells de significació de * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$ i *** $p < 0,01$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

²¹ Atès que hi ha molt poques persones que formin part del col·lectiu de personal investigador a temps complet (només setze, tal com s'indica a la metodologia), per poder-ne calcular la significació i disposar d'una mostra suficient, s'han unit les categories de personal docent i investigador i personal investigador a temps complet en una categoria anomenada "Personal docent i investigador".

També s'han fet els càlculs necessaris per descobrir si la relació entre el fet d'haver vist o viscut situacions d'assetjament i el fet de liderar equips o no és una relació estadísticament significativa. En aquest cas, s'han agrupat totes les persones que han liderat equips, amb independència de la mida dels equips, ja que aquests grups són molt petits.²²

La taula 6 mostra que només hi ha significació estadística amb un nivell de confiança del 90 % en el cas d'haver vist alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial i liderar un equip. No s'identifica cap altra relació que sigui estadísticament significativa.

Tot i això, la taula següent mostra que les persones que lideren equips apunten haver vist i haver viscut situacions d'assetjament en major mesura que les persones que no lideren equips. Si bé la diferència és massa baixa per ser significativa, s'observa que les persones que lideren equips es troben en espais amb relacions de poder i això pot facilitar que vegin més situacions d'assetjament. En canvi, les diferències entre liderar o no equips tenint en compte l'assetjament viscut són molt inferiors, cosa que mostra que les situacions d'assetjament són viscudes per persones en tots els nivells de jerarquia. A més, l'assetjament presencial, ja sigui vist o viscut, és molt més alt que l'assetjament per canals virtuals.

Taula 6. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han vist o viscut situacions d'assetjament dirigit a dones i assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context i el lideratge d'equips

	No lidera equips	Lidera equips
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial*	57,96 %	74,19 %
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context virtual	30,61 %	38,71 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial	44,48 %	45,16 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context virtual	23,67 %	32,25 %
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial	28,98 %	35,48 %
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual	8,16 %	6,45 %

²² Tal com es mostra a la metodologia, només 3 persones de les que han respost a l'enquesta afirmen que lideren un equip de més de 50 persones, 11 persones responen que lideren un equip d'entre 25 i 49 persones, 18 persones responen que lideren un equip d'entre 15 i 24 persones, i 44 persones responen que lideren un equip de 14 persones o menys. Per aquest motiu, les dades s'han analitzat agrupant totes les persones que lideren un equip, amb independència de la mida de l'equip.

Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial	13,47 %	22,58 %
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual	3,67 %	3,23 %

Nivells de significació de * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$ i *** $p < 0,01$.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En les dades presentades a les pàgines anteriors s'identifica una relació significativa entre l'assetjament dirigit a dones i la identitat de gènere, així com entre l'assetjament dirigit a dones i el tipus de personal. En el cas de l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, no s'identifica cap relació estadísticament significativa amb la identitat de gènere ni amb el tipus de personal, ni amb el fet de liderar equips o no.

Per revisar si aquesta significació es manté en afegir les variables de control (tipus de personal i lideratge), a continuació es presenten els valors d'una regressió logística que mostra la direcció de les relacions (si és positiva o negativa) i l'existència o no de significació a través dels asteriscs, que representen * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

La taula 7 mostra que, en el cas de la identitat de gènere, la relació és negativa perquè la referència per al càlcul són els homes, i aquests identifiquen haver vist o haver viscut assetjament en menor mesura que les dones i les persones amb identitat no-binària. Això es dona en tots els casos d'assetjament dirigit a dones. Així doncs, els homes veuen i viuen menys l'assetjament que les dones, també quan s'analitza amb les variables de control, és a dir, el tipus de personal i el fet de liderar equips, que són els càlculs que mostra la taula següent. La relació entre l'assetjament dirigit a dones es manté i també es manté la significació.

En el cas de l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, no hi ha cap significació estadística, tampoc en formular els càlculs amb les variables de control. Això implica que no es pot determinar l'existència de relació entre la identitat de gènere i el fet de veure o viure assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, segurament perquè tant homes com dones poden patir situacions d'homofòbia, de bifòbia o de transfòbia.

Taula 7. Regressió logística de les situacions d'assetjament dirigit a dones i assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context i la identitat de gènere, el tipus de personal i el lideratge d'equips

	Identitat de gènere ²³	Tipus de personal ²⁴	Lideratge ²⁵
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial	-0,604**	-0,981** *	1,186**
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context virtual	-1,004***	-0,845** *	0,784*
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context presencial	-1,505***	-0,886** *	0,507
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament cap a dones en un context virtual	-1,575***	-0,647*	0,856*
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial	0,027	-0,801**	0,569
Han vist alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual	0,035	-0,492	0,101
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context presencial	-0,246	-0,692	0,890*
Han viscut alguna o diverses vegades alguna situació d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual	-0,041	-0,653	0,075

Nivells de significació de * p<0,1, ** p<0,05 i *** p<0,01.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

2.4. Percepció del perfil de qui exerceix violència en l'àmbit laboral

A través de l'enquesta, s'ha preguntat al personal quins són els perfils que ha vist que acostumen a exercir les violències masclistes i les violències LGTBI-fòbiques sobre les quals s'ha consultat.

El gràfic 17 mostra que la major part de les respostes (el 40,9 %) afirmen que les situacions de violència es produeixen majoritàriament per part d'homes. La segona resposta més habitual és "No sap / No contesta" (un 35 % de les respostes), seguida de l'opció que la violència és

²³ Es mostra la situació dels homes en relació amb les dones i les persones amb identitats no-binàries. Les xifres en negatiu indiquen que els homes veuen i viuen menys assetjament que les dones i les persones amb identitats no-binàries.

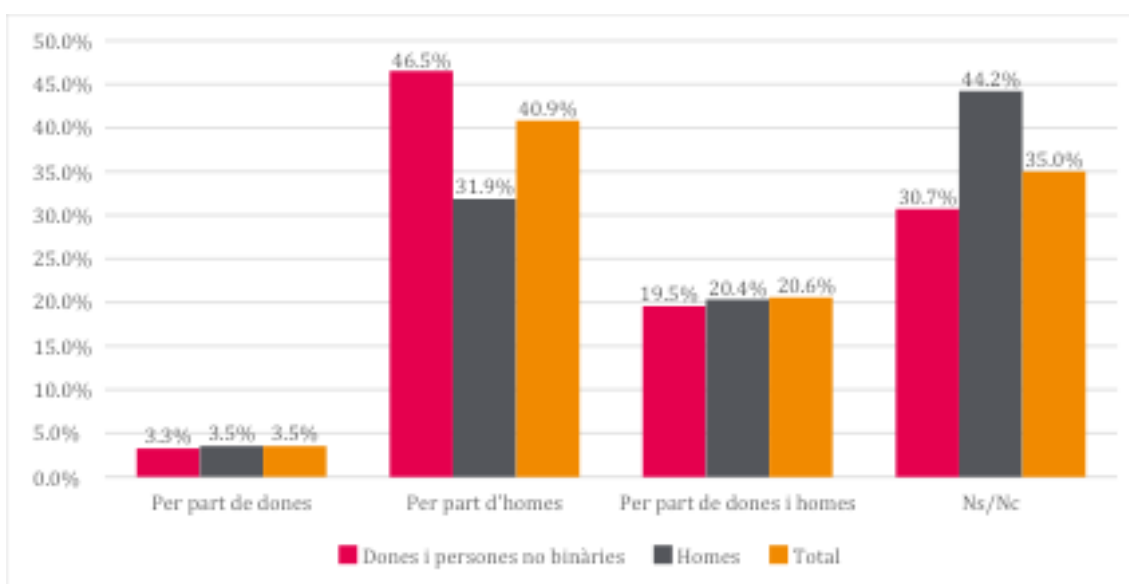
²⁴ Es mostra la situació del personal docent i investigador en relació amb el personal de gestió. Les xifres en negatiu indiquen que el personal docent i investigador veu i viu menys assetjament que el personal de gestió.

²⁵ Es mostra la situació del personal amb tasques de lideratge en relació amb el personal sense tasques de lideratge. Les xifres en positiu indiquen que el personal amb càrrecs de lideratge veu i viu més assetjament que el personal sense tasques de lideratge.

exercida majoritàriament per part d'homes i de dones (un 20,6 % de les respostes). Finalment, només el 3,5 % apunta que la violència és exercida per part de dones.

En fixar-nos en les respostes tenint en compte la identitat de gènere, cal destacar que la proporció de dones que opinen que la violència és exercida per homes és molt més alta que la proporció d'homes que opinen el mateix (del 46,5 % i del 31,9 %, respectivament). Per contra, la proporció d'homes que responen "No sap / No contesta" és més elevada que la proporció de dones que es decanten per aquesta opció (del 44,2 % i del 30,7 %, respectivament). La resta de respostes de dones i homes són molt similars.

Gràfic 17. Majoritàriament, per part de persones de quin gènere es produïen o es produeixen aquestes situacions, segons la identitat de gènere

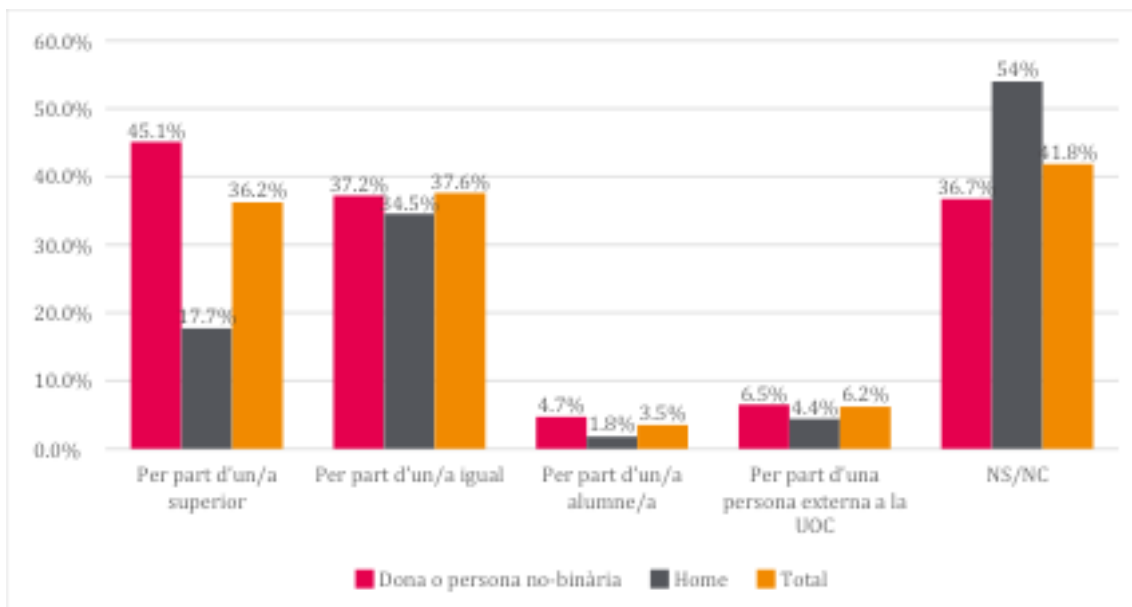


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

El gràfic 18 mostra que la major part de les dones i les persones amb identitats no-binàries (el 45,1 %) opina que les situacions de violència es produeixen per part d'una persona superior en la jerarquia professional, seguida d'un 37,2 % que apunta que aquestes situacions es produeixen per part d'una persona del mateix nivell de la jerarquia. Finalment, el 36,7 % de les dones i les persones amb identitats no-binàries no ho saben o prefereixen no respondre. Les respostes que indiquen que són l'alumnat o les persones externes de la UOC els que exerceixen violència són molt minoritàries (el 4,7 % i el 6,5 %, respectivament). En el cas dels homes, la resposta més habitual és "No sap / No contesta" (amb el 54 % de les respostes), seguida de l'opció que aquestes situacions es produeixen per part d'una persona del mateix nivell de la

jerarquia (amb un percentatge del 34,5 %). Finalment, el 17,7 % dels homes han marcat l'opció "Per part d'un superior o una superior".

Gràfic 18. Majoritàriament, per part de quin perfil professional es produïen o es produeixen aquestes situacions, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

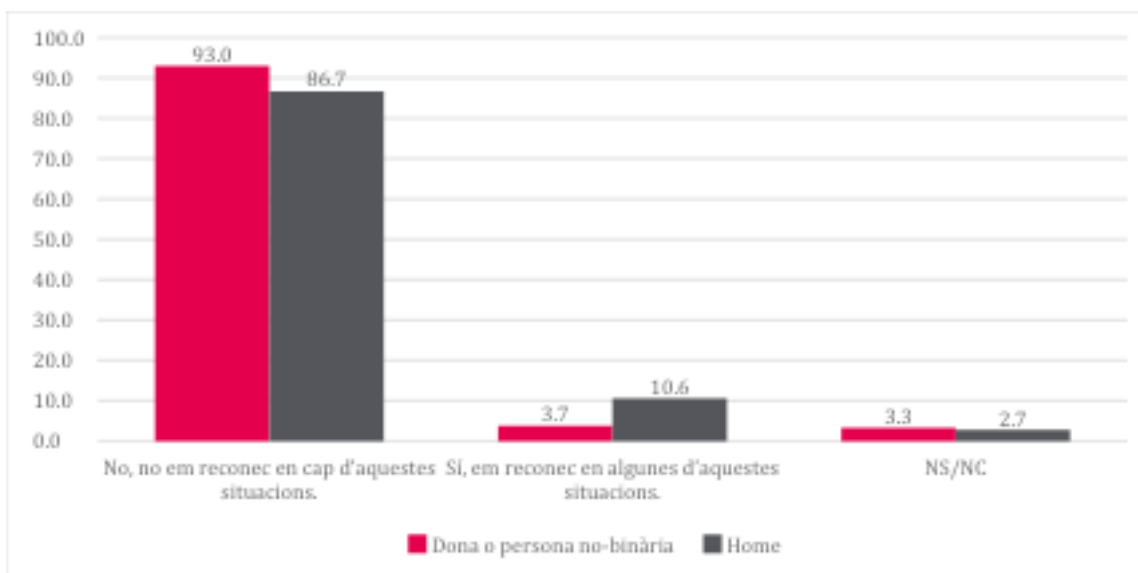
Cal remarcar que aquesta pregunta de l'enquesta ofería l'opció de resposta múltiple i, per tant, una persona pot haver identificat diversos perfils. Tot i això, s'observa que les dones i les persones amb identitats no-binàries tenen una percepció més semblant als resultats de l'Enquesta de violència masclista de Catalunya de l'any 2016 que els homes. L'enquesta del 2016 apunta que l'autoria de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina el darrer any recau en el cap o superior en el 66,8 % dels casos, en un company en el 33,5 % dels casos i en un usuari o client en el 8,4 % dels casos.²⁶

Finalment, s'ha preguntat al personal de la UOC si identifiquen que poden haver exercit, encara que sigui involuntàriament, algun tipus de situació que pugui esdevenir violència masclista i/o LGTBI-fòbica. Les respostes figuren al gràfic 20, en el qual s'observa que els homes es

²⁶ Aquestes dades fan referència a les persones que han estat víctimes d'una o més situacions d'assetjament durant l'últim any, deixant de banda comentaris, gestos sexuals i exhibicionisme. Dades disponibles a: https://interior.gencat.cat/web/.content/home/010_el_departament/publicacions/seguretat/estudis_i_enquestes/enquesta_de_violencia_masclista/Presentacio-EVMC_23_07.pdf.

reconeixen com a possibles autors en una proporció més elevada que les dones i les persones no-binàries (amb un 10,6 % i un 3,7 %, respectivament).

Gràfic 20. Penses que has pogut exercir, encara que sigui involuntàriament, alguna de les situacions descrites en les preguntes anteriors, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

3. La prevenció de les violències

Un cop analitzades les percepcions entorn de l'abast de la violència, en aquest apartat l'anàlisi se centra en les tasques de prevenció de les violències que ha portat a terme la UOC.

El document Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC estableix, en l'article 16, quines són les mesures de prevenció, informació, detecció, sensibilització i suport a les víctimes de la violència:

Article 16. Mesures de prevenció, informació, detecció, sensibilització i suport a les persones afectades

La UOC impulsarà actuacions de prevenció, informació, detecció, sensibilització i suport a les persones afectades davant la violència masclista, l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, amb la finalitat de conscienciar la gent, erradicar aquest tipus de conductes de l'entorn universitari i

contribuir a sensibilitzar i capacitar la comunitat universitària per mitjà de les mesures establertes en el pla d'igualtat de gènere vigent.

Els objectius d'aquestes mesures són els següents:

- a) Reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o d'assetjament.
- b) Donar a conèixer aquesta normativa, vetllar perquè es compleixi i detectar-ne les necessitats d'actualització o de millora.
- c) Garantir a la comunitat i a la xarxa universitària de la UOC els seus drets en matèria d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere.

Així, com a accions de prevenció, en primer lloc, cal destacar una campanya de comunicació a través de les xarxes socials, acompanyada de la publicació d'un vídeo en què s'explica què és l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual i se'n posen exemples concrets. Aquest mateix vídeo informa de l'existència del protocol i explica com es pot aplicar. També es detallen les fases i els passos del procés perquè les persones que denunciïn tinguin coneixement i informació sobre com anirà tot.

Pel que fa a la campanya de comunicació en particular, s'anomena campanya de sensibilització a la comunitat UOC sobre el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere de la UOC. Els objectius d'aquesta campanya són els següents:

L'objectiu a llarg termini que busquem és que totes les persones de la comunitat UOC (PAS, PDI, estudiants, PDC i proveïdors) coneguin i sàpiguen com poden activar el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC. Els objectius específics són:

- OE1. Informar i explicar que hi ha un protocol i una normativa nous i les seves característiques
- OE2. Informar i explicar com es pot activar el nou protocol i a través de quins canals
- OE3. Habilitar l'accés als nous documents

Cal destacar que la campanya es va iniciar l'1 de gener de 2020 i, per implementar-la i desenvolupar-la, es va comptar amb la tasca d'una tècnica de la Unitat d'Igualtat i una tècnica de l'Àrea de Comunicació. També cal assenyalar que, per elaborar els continguts de la

campanya, es van contractar dues empreses externes, que també van elaborar infografies i materials gràfics per facilitar la comunicació.

La campanya de sensibilització a la comunitat UOC sobre el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere de la UOC va tenir impacte sobre unes 150.000 persones, que és la xifra de persones que formen la comunitat UOC.

Pel que fa a la formació, la UOC ha impartit al personal una formació sobre perspectiva de gènere a la Universitat. Aquesta formació té com a objectiu posar a disposició del personal de la UOC, tant de gestió com docent i investigador (PDI), un recurs virtual i multimèdia sobre la perspectiva de gènere, a fi d'aconseguir que disposi d'eines per introduir la perspectiva de gènere en l'atenció a les persones i en la tasca docent i investigadora.

La formació està estructurada en cinc mòduls amb els continguts següents: mòdul 1, "Igualtat i perspectiva de gènere"; mòdul 2, "El treball de les dones, realitats i mites"; mòdul 3, "La igualtat en les institucions: aplicacions pràctiques"; mòdul 4, "Perspectiva de gènere en el context educatiu superior: universitats i centres d'investigació", i mòdul 5, "Unitat d'Igualtat i plans d'igualtat".

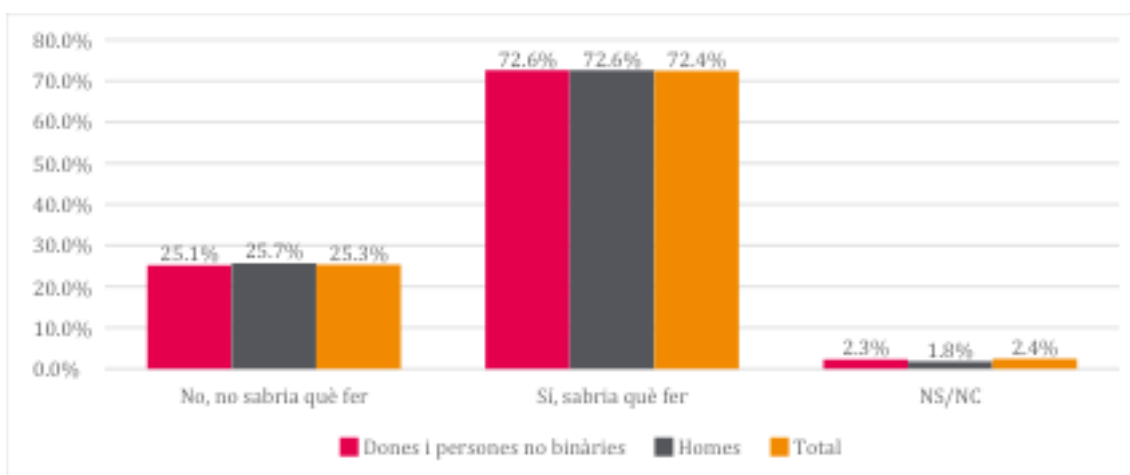
Els recursos utilitzats per elaborar i implementar la formació inclouen una tècnica de la Unitat d'Igualtat i una tècnica de l'Àrea de Persones. També es va comptar amb dues empreses externes per elaborar els continguts i traslladar-los a una eina multimèdia interactiva. Un total de 341 persones ja han fet aquesta formació i l'han valorat amb una nota de 7,41 sobre 10.

El desenvolupament de les campanyes comunicatives en l'àmbit de les xarxes socials, així com els plans formatius interns, constitueixen un pla de prevenció. A més, com a eina per avaluar aquestes campanyes de prevenció, periòdicament es recullen per a les bases de dades pròpies les dades de diagnòstic de gènere, que són enviades a les institucions. Ara bé, amb aquesta informació no es publica un informe anualment.

Una eina imprescindible per prevenir les violències és el fet que el personal conegui quins són els comportaments que les constitueixen. També és rellevant identificar si el personal coneix les eines per fer-hi front. En aquest sentit, a través de l'enquesta, s'ha consultat al personal si sabia què cal fer o a qui s'ha d'adreçar en cas de patir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual. El gràfic 21 mostra com la major part de la plantilla (el 72,4 %) respon que sí que sabia què cal fer. El 25,3 % afirma que no sabia a qui s'hauria de dirigir i el 2,4 % restant no sap o no contesta.

En fixar-nos en els resultats tenint en compte la identitat de gènere, s'observa que no hi ha cap diferència entre les opinions de les dones i de les persones no-binàries i les opinions dels homes. En qualsevol cas, s'identifica un marge de millora perquè el conjunt de la plantilla conegui els mecanismes als quals cal dirigir-se en cas de patir algun tipus de violència masclista o LGTBI-fòbica.

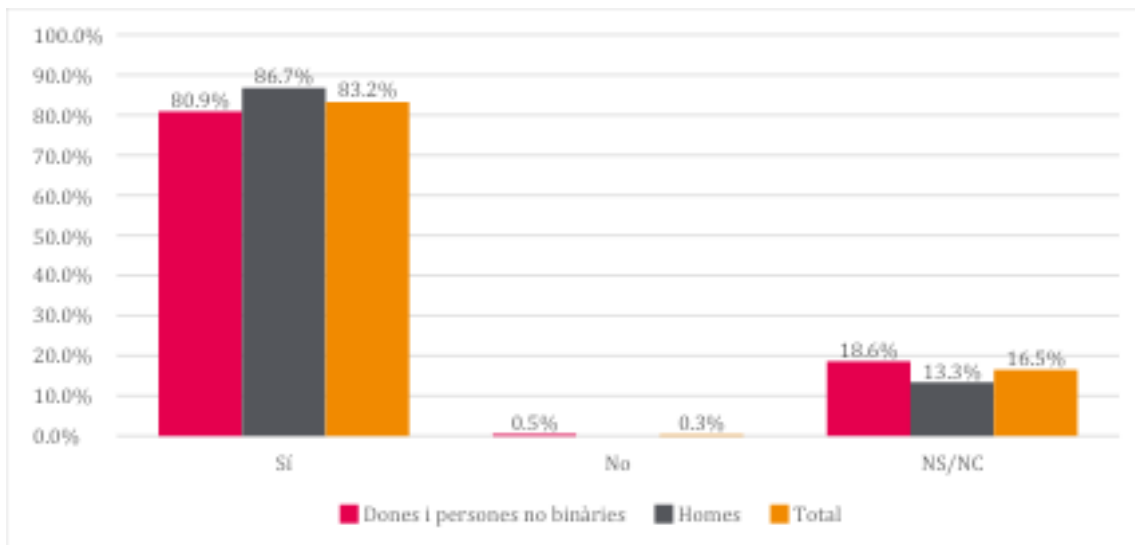
Gràfic 21. Sabries què fer o a qui adreçar-te en cas de patir assetjament sexual i per raó de sexe o per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

A través de l'enquesta, també s'ha preguntat si la UOC disposa de cap protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual. Les dades del gràfic 22 mostren que la major part del personal sap que existeix el protocol, ja que el 83,2 % del personal respon afirmativament. En analitzar els resultats segons la identitat de gènere, s'observa que els homes responen afirmativament en una proporció més elevada que les dones i les persones amb identitats no-binàries (un 86,7 % i un 80,9 %, respectivament). Així doncs, les dones i les persones amb identitats no-binàries mostren més desconeixement del protocol que els homes.

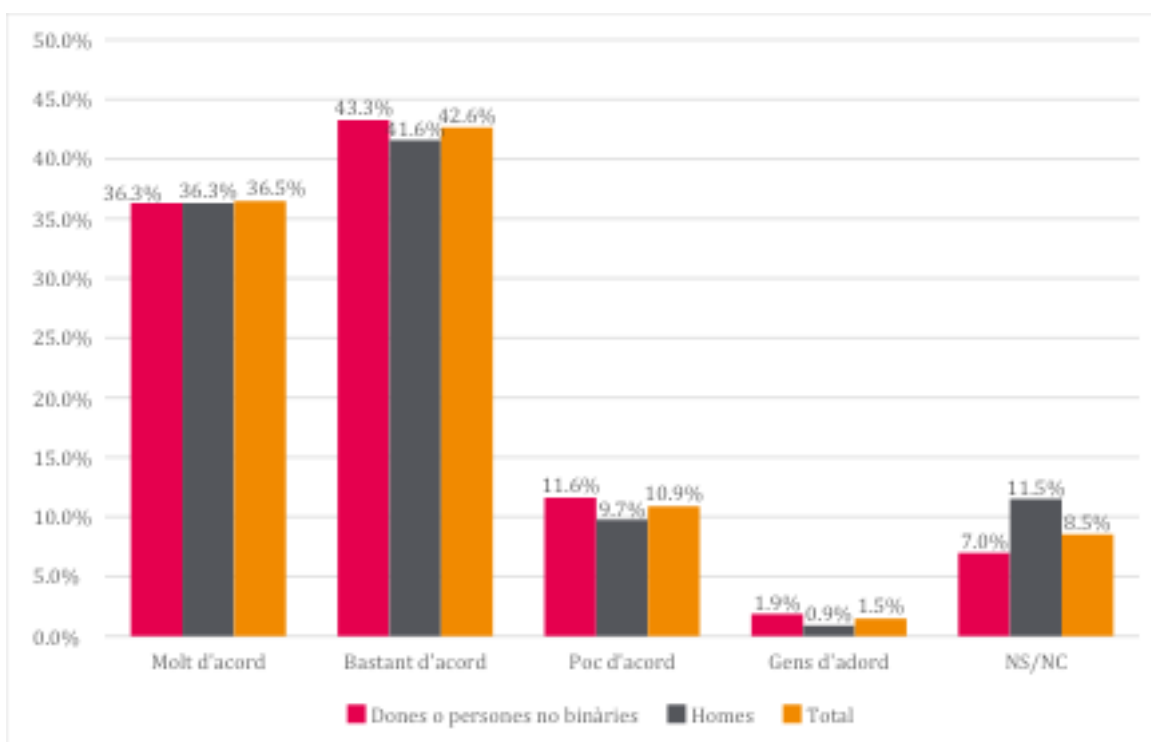
Gràfic 22. La UOC té un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'aquestes situacions, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Finalment, s'ha consultat al personal quina és la seva percepció sobre l'adequació dels mecanismes per a la prevenció i la identificació de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques. El gràfic 23 mostra que la major part de la plantilla que ha respost a l'enquesta opina que la UOC promou la prevenció de les violències, ja que el 78,8 % de la plantilla confirma estar bastant o molt d'acord amb l'afirmació plantejada. Per tant, es detecten opinions majoritàriament positives. També es destaca que els homes responen en major mesura que les dones i les persones amb identitats no-binàries que no saben o no contesten. En canvi, elles són majoria entre les valoracions "Bastant d'acord" i "Poc d'acord".

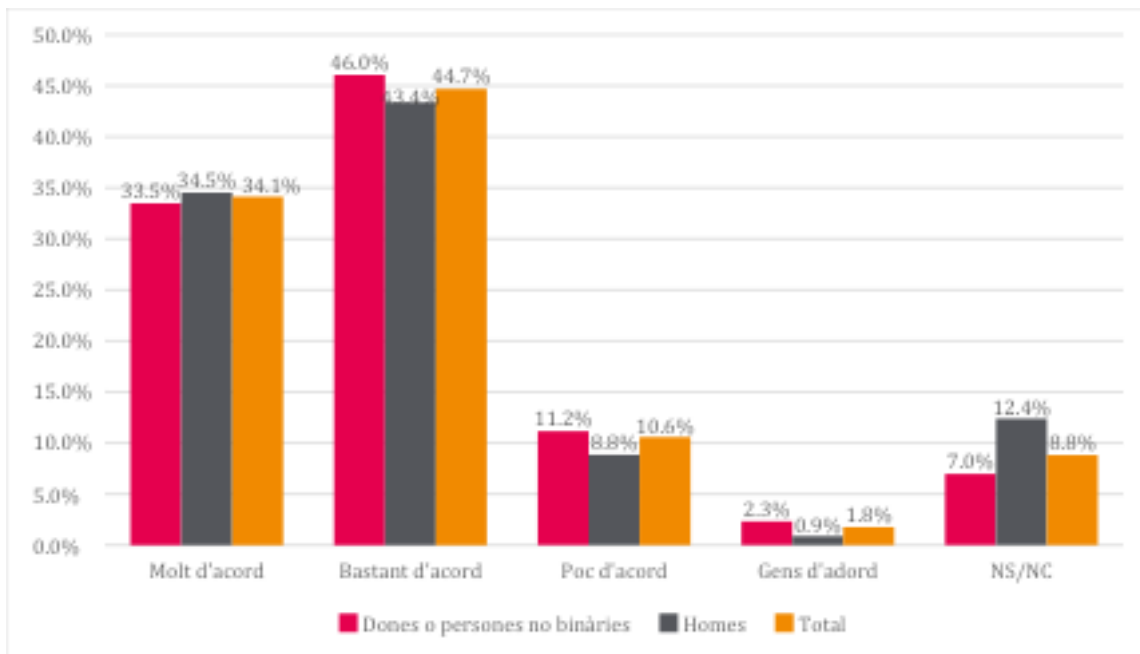
Gràfic 23. La UOC és activa en la promoció d'accions de prevenció de la violència contra les dones i les persones LGTBI, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En preguntar si es considera que la UOC és activa en la promoció d'accions per identificar la violència contra les dones i les persones LGTBI i per actuar a fi de donar-hi resposta, el gràfic 24 mostra, igual que en el cas anterior, valoracions de la plantilla majoritàriament positives, és a dir, valoracions favorables a l'afirmació plantejada. En aquest cas, el 77,9 % de la plantilla afirma que està bastant o molt d'acord amb el fet que la UOC promociona la identificació de les situacions que constitueixen violències, així com amb l'actuació per donar resposta a aquestes situacions. En observar les respostes tenint en compte la identitat de gènere, no s'identifica cap diferència rellevant, tot i que els homes tornen a respondre en major mesura "No sap / No contesta" que les dones i les persones amb identitats no-binàries.

Gràfic 24. La UOC és activa en la promoció d'accions per a la identificació de la violència contra les dones i les persones LGTBI i l'actuació per donar-hi resposta, segons identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Si bé la major part de la plantilla fa una valoració molt positiva de la tasca de la UOC en la prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, cal afegir que, a través de les preguntes obertes de l'enquesta, també s'han recollit opinions que posen sobre la taula la necessitat de portar a terme accions més enllà de les comunicatives, destinar més recursos a identificar situacions de violència per part de la mateixa institució i ampliar els mecanismes per seguir millorant l'accés a la informació entorn d'aquesta matèria.

4. La detecció de les violències

La detecció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques és "la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de forma esporàdica com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat".²⁷

En aquest sentit, la UOC no disposa d'una guia específica ni d'eines concretes per a la detecció de les violències, tot i que sí que hi ha un registre de peticions d'informació i sol·licituds d'assessorament en relació amb el protocol o consultes concretes sobre violències masclistes

²⁷ Definició extreta de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 8303, de 24 de desembre de 2020.

o violències LGTBI-fòbiques. A més d'aquest registre, la UOC disposa de l'aplicació de compliment penal Co-Resol per recollir tots els casos.

5. L'abordatge de les violències

Tal com ja s'ha esmentat en apartats anteriors, la UOC disposa del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC.

En analitzar aquest protocol, s'observa que recull un seguit d'accions i eines per donar resposta a les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual. També detalla els principis i les garanties per a l'actuació, basats en el respecte i la protecció, la presumpció d'innocència, la confidencialitat, el dret a la informació, la diligència i celeritat, el tracte just, la protecció davant de possibles represàlies, la col·laboració i les mesures cautelars.

A més, explica les diferents fases del procés d'intervenció i especifica les diferències en el procés en funció de la tipologia de personal de la comunitat universitària afectada. Així, aquest document, a més de donar resposta a les situacions d'assetjament laboral, també dona resposta a les situacions de violència que pot patir l'alumnat. En aquest sentit, s'hi detallen les mesures que es poden aplicar en funció de la tipologia de personal que ha comès l'agressió, tot i que no s'inclou quines són les possibles mesures de reparació o recuperació que la Universitat pot oferir a les víctimes. Tot i això, s'entén que la Unitat d'Igualtat, que és la responsable de gestionar l'aplicació del protocol, decideix en cada cas quines són les mesures de reparació i recuperació més adients.

A més del protocol, la UOC disposa del document Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC, que s'ha analitzat des de la perspectiva del compromís de la institució amb la tolerància zero de les violències masclistes i les violències LGTBI-fòbiques. Aquest material recull el conjunt de recursos que ofereix la UOC a les persones que han patit aquests tipus de violències. A més, s'està treballant per crear un apartat al Campus Virtual i a la IntraUOC, al qual podrà accedir tota la comunitat universitària, per garantir que hi ha un espai web o un material que reculli el conjunt de recursos que la UOC ofereix a les persones víctimes de violència.

Pel que fa als casos de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual dels quals la UOC té coneixement, les dades mostren

que, al llarg de l'any 2021, es van presentar un total d'onze queixes, sol·licituds o denúncies. D'aquestes onze queixes, nou van ser casos de violència masclista i dues, casos de violència LGTBI-fòbica. Posteriorment, dues van esdevenir denúncies en matèria de violència masclista. Tots dos casos ja estan tancats (ja s'ha resolt l'expedient).

Tal com mostra la taula 5, les dades de l'any 2022 són similars, tot i que corresponen només a set mesos (del gener al juliol de l'any 2022). Durant aquests mesos, s'han formulat tretze queixes, sol·licituds o denúncies; deu en matèria de violència masclista, una en matèria de violència LGTBI-fòbica i una última en alguna altra matèria. De les tretze incidències, només una ha esdevingut una denúncia, que encara no s'ha resolt.

Tenint en compte que només es disposa de les dades dels primers set mesos de l'any 2022, es pot inferir que el nombre de queixes, sol·licituds o denúncies d'aquest any serà més elevat que el de l'any anterior. Un possible motiu d'aquest augment són les tasques de difusió del protocol i les estratègies de formació, ja que el personal disposa ara de més eines per identificar les situacions de violència, que potser abans tenia naturalitzades.

Cal remarcar que, d'aquests casos, no n'hi ha hagut cap en el qual la persona denunciant hagi elevat la denúncia al síndic de greuges. Tot i això, des de la UOC sí que s'han derivat dos casos de discriminació a aquesta institució, atès que aquestes situacions quedaven fora del marc competencial establert en la normativa de la Universitat.

Taula 8. Registre de queixes i denúncies segons el tipus de violència i l'any

	Any 2021	Any 2022 (del gener al juliol)
Queixes/sol·licituds/denúncies totals	11	13
Temàtica de violència masclista	9	10
Temàtica de violència LGTBI-fòbica	2	1
Altres temàtiques	0	2
Denúncies totals	2	1
Denúncies per violència masclista	2	1
Denúncies per violència LGTBI-fòbica	0	0
Resolució d'expedients	2	0*

* La denúncia segueix oberta el juliol de 2022.

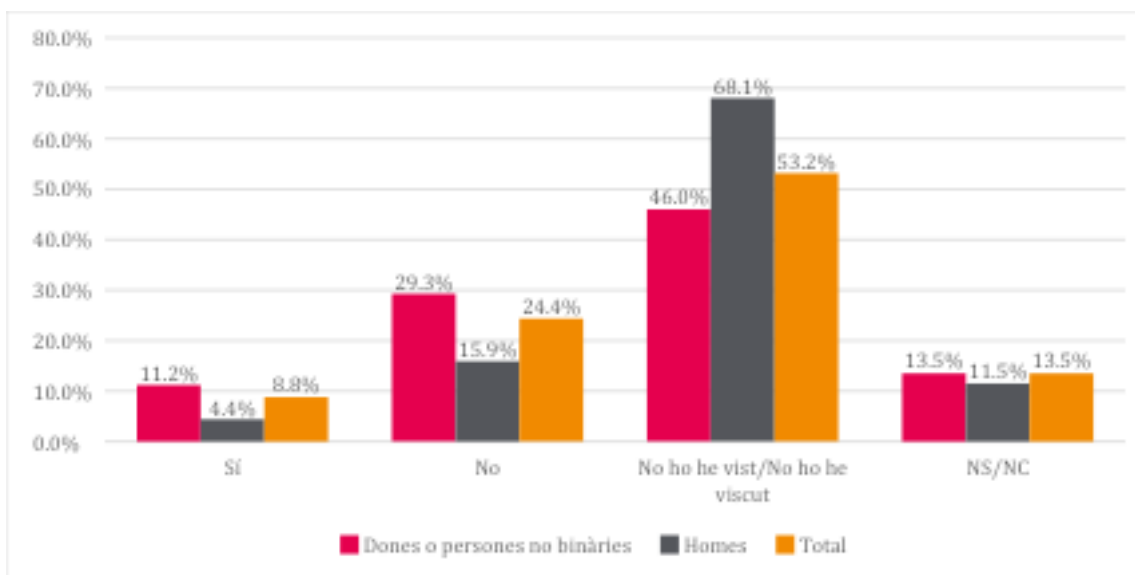
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En relació amb les percepcions del personal sobre l'abordatge de les violències, l'enquesta assenyalava si el personal creu que els mecanismes formals de la Universitat s'utilitzen de manera habitual en cas d'haver viscut una situació de violència. El gràfic 25 mostra que la major part de les respostes (un 53,2 %) són de persones que no havien identificat haver patit cap situació de violència masclista o LGTBI-fòbica en les respostes anteriors.

Així, del conjunt de les persones que han respost a l'enquesta, només el 8,8 % creu que a la UOC les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual es denuncien a través dels mecanismes formals. Cal destacar que els percentatges de les dones i les persones amb identitats no-binàries són més elevats que els dels homes (de l'11,2 % i del 4,4 %, respectivament).

El percentatge de dones i persones no-binàries que pensen que les situacions de violència no es denuncien és molt superior al nombre d'homes que tenen aquesta opinió, amb uns percentatges del 29,3 % i del 15,9 %, respectivament.

Gràfic 25. Creus que a la UOC s'informa de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual a través dels mecanismes formals de la Universitat, segons la identitat de gènere



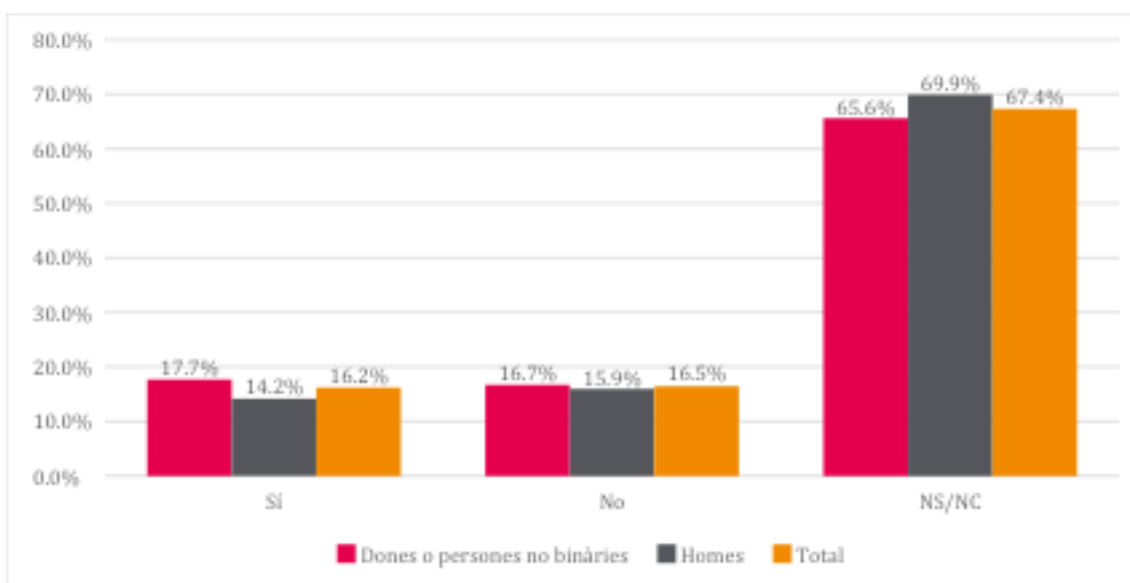
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Per concretar, s'ha preguntat al personal si sap si s'ha activat el protocol en els casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual que ha vist o ha viscut. Tal com mostra el gràfic 26, només el 16,2 % de la plantilla sap que s'ha

activat el protocol en aquests casos. En el 16,5 % dels casos, el personal no sap si s'ha activat i en el 67,4 % restant el personal no sap o no contesta aquesta pregunta.

En analitzar les diferències en funció de la identitat de gènere, no s'observa cap diferència rellevant entre les respostes de les dones i les persones amb identitats no-binàries i les respostes dels homes.

Gràfic 26. Saps si s'ha activat el protocol, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

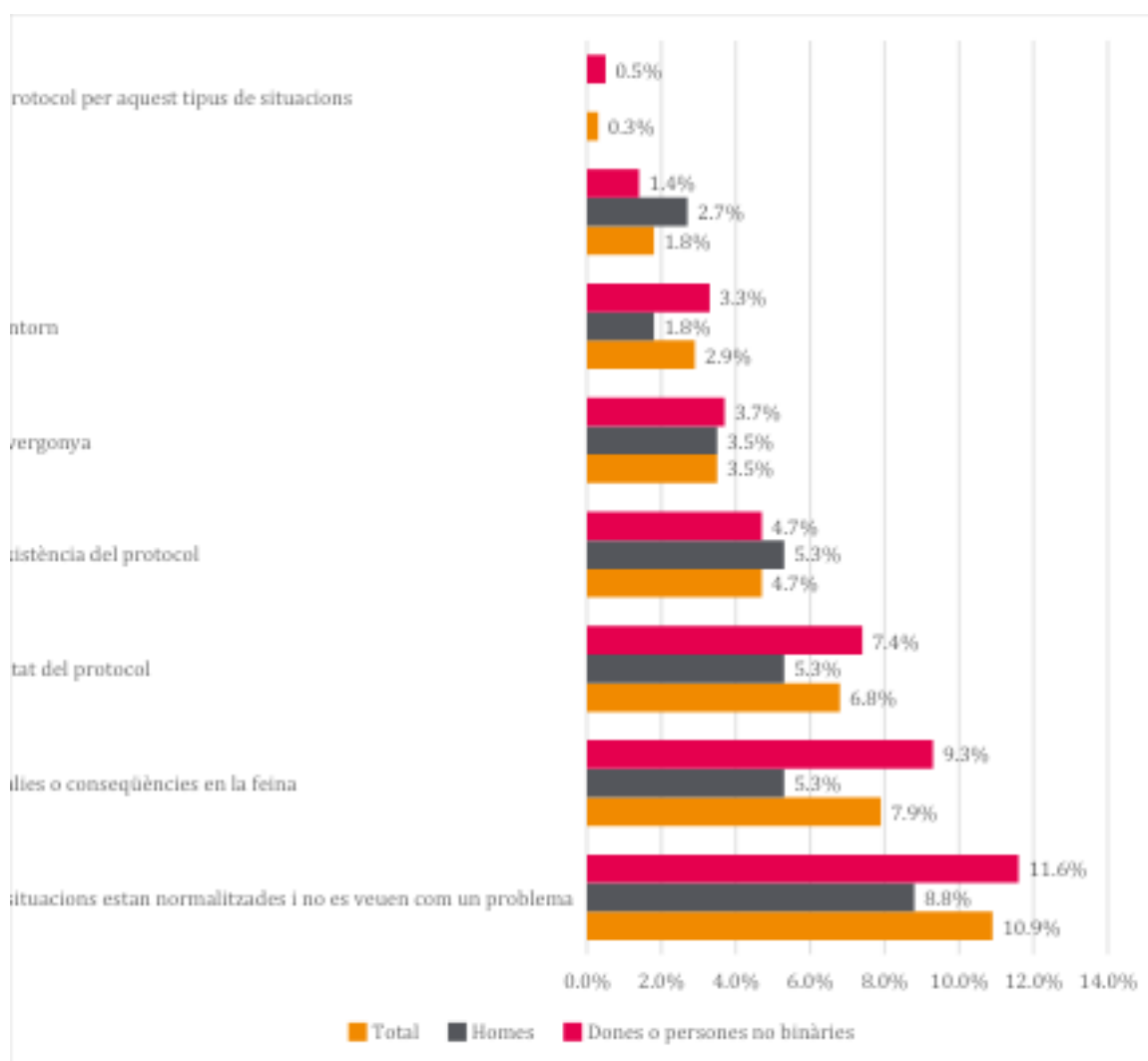
Finalment, pel que fa a les raons per les quals el personal creu que no s'ha informat la UOC dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, el gràfic 27 mostra els motius principals que poden fer que les persones que han viscut situacions de violència decideixin no formular una denúncia.

Del total de la plantilla que ha respost a l'enquesta, un 10,9 % creu que no s'activa el protocol perquè les situacions de violència es normalitzen i no es veuen com a problemàtiques. El 7,9 % creu que no es denuncia per por de les possibles represàlies o conseqüències a la feina i un 6,8 % argumenta desconfiança en la utilitat del protocol.

Cal aclarir que aquesta pregunta ofería l'opció multiresposta; per tant, el personal podia identificar diversos motius per no formular les denúncies a través dels mecanismes formals. És important destacar que les dones i les persones amb identitats no-binàries identifiquen en major mesura pràcticament tots els motius proposats, mentre que els homes fan referència en major mesura al desconeixement de l'existència del protocol i l'opció "No sap / No contesta".

Malgrat que el percentatge de respostes obtingudes és baix, és rellevant que una part del personal que ha respost a l'enquesta consideri que no es denuncia per sentiment de culpa o vergonya (3,5 %) i per manca de suport de l'entorn (2,9 %). Caldrà tenir en compte aquests imaginaris a fi de planificar accions que puguin eliminar aquestes idees, que contribueixen a justificar la invisibilitat de les situacions de violència i que no es denunciïn.

Gràfic 27. Per què penses que no s'ha activat el protocol, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

6. Suport a les dones que han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella

A continuació, es fa una anàlisi de les eines de suport que ofereix la UOC a les dones que han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella, deixant de banda les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual a la feina.

L'article 17 del document Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC recull quines són les mesures de suport a les dones víctimes de violència masclista:

Article 17. Mesures de suport a les dones víctimes de violència masclista

1. La UOC reconeix a les víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella, i també als fills i filles que en depenen que, per aplicació de l'acord de la Comissió d'Accés i Afers Estudiantils del Consell Interuniversitari de Catalunya de 24 de maig de 2019, no tinguin dret a l'aplicació de l'exempció total dels preus establerts en el decret pel qual es fixen els preus dels serveis acadèmics a les universitats públiques de Catalunya i a la Universitat Oberta de Catalunya, l'aplicació d'una exempció total en la part del preu del crèdit docent que fixa anualment el Patronat de la UOC.

Aquest reconeixement és aplicable a partir del curs acadèmic 2019-2020 i serà vigent fins que s'aprovi la disposició legal que reguli el títol habilitant que acrediti la condició de víctima de violència masclista en l'àmbit de la parella, i també la seva vigència.

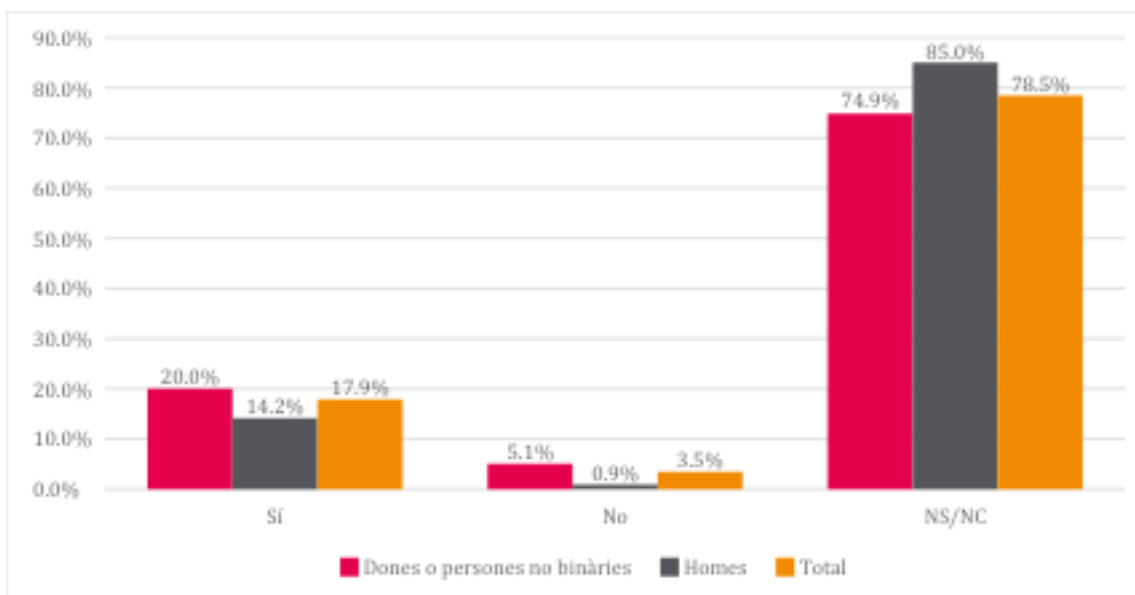
2. La UOC garanteix la implantació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau aplicable a estudiants que acreditin la condició de víctima de violència de gènere, i als fills i filles que en depenen, i també als i les estudiants que siguin víctimes d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere.

3. La Unitat d'Igualtat ofereix informació dels recursos socials i de suport que poden ser útils a les persones afectades. També proporciona informació dels drets que la legislació vigent atorga a les dones en situació de violència en l'àmbit de la parella o en l'àmbit familiar i dels fills i filles que en depenen.

Les dades internes disponibles no permeten accedir al nombre de dones treballadores que pateixen o han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella, però d'entre aquestes dones, la UOC només té coneixement d'un cas.

La percepció que té el personal sobre els recursos que ofereix la UOC és rellevant per identificar si la Universitat comunica adequadament els recursos. El gràfic 28 mostra que, del total de les persones que van respondre a l'enquesta, la major part de la plantilla (el 78,5 %) declara que no sap si la UOC disposa de recursos de suport a les víctimes de violència masclista. Només el 17,9 % afirma que la UOC ofereix aquests recursos i, per tant, mostra que els coneix. En aquest sentit, la proporció de dones i persones amb identitats no-binàries que responen afirmativament és més elevada que la d'homes, amb uns percentatges del 20,0 % i del 14,2 %, respectivament, cosa que demostra que elles tenen més coneixement de l'existència d'aquests recursos.

Gràfic 28. La UOC ofereix recursos per a les dones que han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella, segons la identitat de gènere



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Quan es pregunta quins són aquests recursos per saber si el personal de la UOC coneix les mesures disponibles, la major part de les respostes esmenten el següent:

- Descomptes en la matriculació (la resposta més repetida)
- Suport psicològic
- Assessorament jurídic
- Possibilitat de canviar d'estudis
- Informació sobre recursos i suport a les víctimes
- Trasllet d'expedient a una altra universitat

En preguntar al personal si troba a faltar alguna mesura de suport, les respostes van ser: flexibilitat d'horaris, reducció de jornada subvencionada, ajuts econòmics, acompanyament i ajuda legal, ampliació de les ajudes a familiars més enllà de les parelles, espais de teràpia de grup o revisió i avaluació d'aquests recursos per eliminar les situacions de victimització secundària. Finalment, també s'assenyala que cal ampliar la difusió d'aquests recursos perquè el conjunt de la comunitat universitària tingui present aquesta informació i els recursos siguin completament accessibles.

Conclusions

La violència masclista i la violència LGTBI-fòbica en l'àmbit laboral són una problemàtica que vulnera els drets fonamentals. La UOC disposa d'eines per prevenir-les, detectar-les i abordar-les per la seva gravetat i pel fet que la legislació hi obliga. Aquest document analitza aquestes eines i processos, i fa una aproximació a l'abast de les violències entre el personal treballador de la Universitat. A continuació, es recullen els elements principals d'aquesta anàlisi que cal destacar.

El marc conceptual en el qual se centra aquest informe és el que recull la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que estableix que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són situacions de violència masclista en l'àmbit laboral. La llei catalana clarifica el fet que aquestes situacions són constitutives de fets discriminatoris contra les dones. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en canvi, defineix i qualifica l'assetjament sexual i per raó de sexe com a fet discriminatori, però, posteriorment i de manera neutra, considera discriminatòria qualsevol situació d'assetjament sexual sense tenir en compte el gènere dels subjectes actiu i passiu. Aquest informe pren com a referència la llei catalana i formula les preguntes de l'enquesta separant les situacions de violència masclista i de violència LGTBI-fòbica segons el que estableix la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. L'anàlisi mostra l'abast de l'assetjament sexual i per raó de sexe dirigit a les dones i l'abast de l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual dirigit a les persones del col·lectiu LGTBI.

Segons els resultats, el personal declara haver vist més violència contra les dones que violència per motius LGTBI-fòbics. Les respostes a l'enquesta també indiquen que el personal ha vist més situacions de violència que no pas n'ha viscut. Aquests elements posen sobre la taula que, a la UOC, la violència masclista en forma d'assetjament sexual i per raó de sexe s'identifica com a més habitual que les situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual. Pel que fa a la diferència entre el personal que afirma haver vist situacions de violència i el que afirma haver-ne viscut, pot respondre al fet que diverses persones que han respost a l'enquesta poden haver vist una mateixa situació de violència. Alhora, hi ha una dificultat per expressar, tot i l'anonimat de l'enquesta, que s'han viscut situacions de violència. Respondre això en una enquesta implica haver identificat aquest element com a violència i estar disposat a compartir-ho.

L'anàlisi mostra també que el personal veu i viu més la violència masclista i LGTBI-fòbica en contextos presencials que en contextos virtuals. Les dades posen de manifest que els contextos presencials permeten una informalitat en el tracte que el context virtual dificulta. A més, el context virtual permet l'enregistrament de missatges, cosa que facilita la denúncia, i això es pot entendre com un element dissuasiu per a les persones que es plantegen agredir. És a dir, si bé un context virtual no impedeix les violències, l'enquesta mostra que fa que baixi la freqüència de les persones que les han vist o les han viscut. En el context concret d'una universitat, molt diferent d'altres contextos virtuals com les xarxes socials o les aplicacions de missatgeria, entre d'altres, les relacions queden enregistrades i no es permet l'anonimat que pot operar en aquests altres contextos; per tant, alguns contextos virtuals poden dificultar les situacions de violència.

Cal destacar que la UOC registra un nombre més baix de denúncies per violència masclista i violència LGTBI-fòbica que la resta d'universitats catalanes.²⁸ Segons les dades d'aquest informe, això es podria explicar pel context virtual de la UOC, que podria generar un efecte dissuasiu entre els agressors.

L'abast de la violència, a més, està clarament marcat per la identitat de gènere. Especialment en el cas de la violència masclista, les dones han vist aquestes situacions en major mesura que els homes i les han viscut molt més. Tot i això, hi ha petits percentatges d'homes que afirmen haver viscut situacions constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe, encara que aquestes situacions no siguin assetjament discriminatori perquè no se sustenten en una estructura social de poder que així ho avala. En el cas de la violència LGTBI-fòbica, la marca de gènere no és tan forta, ja que, tot i que les dones i les persones amb identitats no-binàries afirmen haver vist i haver viscut aquest tipus de situacions en major mesura que els homes, les diferències són molt inferiors a les del cas anterior.

Els càlculs per identificar l'existència de relacions estadísticament significatives reforcen aquestes conclusions i indiquen que el gènere sí que determina l'abast de la violència masclista. També s'identifica una relació estadísticament significativa entre l'abast de la violència masclista i el tipus de personal, ja que el personal de gestió ha vist i ha viscut violència en major mesura que el personal docent i investigador, tot i que aquest últim està infrarepresentat entre les persones que han respost a l'enquesta. El fet de liderar equips està relacionat amb la identificació i la vivència de la violència, però, en aquest cas, la relació no és estadísticament significativa, ja que les diferències són més baixes.

²⁸ Informació obtinguda a través de la Unitat d'Igualtat de la UOC.

En analitzar les percepcions del personal sobre el perfil de les persones que porten a terme accions constitutives de violència masclista i violència LGTBI-fòbica, s'observa que la major part de les respostes, el 40,9 %, afirmen que els que exerceixen aquesta violència són homes i un 20,6 % de les respostes, que són tant homes com dones. El 36,2 % de les respostes indiquen que aquestes situacions les ha provocat una persona amb una categoria superior a la jerarquia laboral, mentre que el 37,6 % de les respostes assenyalen que ho ha fet un igual en la jerarquia laboral. En aquest cas, les respostes a l'enquesta no mostren cap diferència en funció de la identitat de gènere.

En preguntar directament al personal si pensa que ha pogut exercir violència, els homes es reconeixen en aquest perfil en major mesura que les dones (un 10,6 % davant d'un 3,7 %), però la major part de les persones que responen a l'enquesta no s'identifiquen com a autors d'aquestes situacions, ja siguin constitutives de violència masclista o de violència LGTBI-fòbica.

Pel que fa a com cal actuar en cas de patir alguna situació de violència, les dades mostren que la major part del personal que ha respost l'enquesta (el 72,4 %) no sabia què fer. Aquesta resposta contrasta amb el fet que el 83,2 % de les persones que responen a l'enquesta afirmen que coneixen el protocol. Aquesta divergència pot significar que el personal no identifica de manera automàtica el protocol com una eina de resposta en cas de patir situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual. Tot i això, la major part del personal afirma que la UOC és activa en la prevenció, en la identificació i en l'actuació i la resposta davant casos de violència masclista i violència LGTBI-fòbica. En aquest sentit, en preguntar per què es creu que no es formula una denúncia segons el protocol, el 10,9 % de les respostes apunten al fet que la major part d'aquestes situacions estan normalitzades, el 7,9 % creu que no es denuncien per por de les represàlies o les conseqüències laborals, i el 6,8 %, que hi ha una desconfiança en la utilitat del protocol. Així, el personal no preveu el protocol com a estratègia segura i efectiva.

Centrant l'atenció en el nombre de queixes i denúncies relacionades amb la violència masclista i LGTBI-fòbica, les dades recollides mostren que han augmentat entre l'any 2021 i l'any 2022, malgrat que l'any 2022 encara no ha acabat. No es pot inferir que aquest increment estigui relacionat amb un augment de la violència, però es pot interpretar que un creixement de les queixes i denúncies acostuma a ser causat per una major sensibilitat i formació sobre la violència. Les respostes obertes de l'enquesta reforcen aquesta idea, ja que indiquen que, mitjançant la Unitat d'Igualtat i les tasques derivades del Pla d'igualtat, s'han incrementat la formació i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de l'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual.

Finalment, pel que fa al suport que la UOC ofereix a les dones que pateixen o han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella, l'informe recull que la Universitat ofereix l'exempció del preu de la matrícula, la possibilitat de canviar d'estudis i recursos de suport. Tanmateix, segons dades de la Unitat d'Igualtat, només una dona amb vinculació laboral amb la UOC ha informat que es troba en aquesta situació. Cal dir que la major part del personal que ha respost a l'enquesta (un 78,5 %) no sap si la UOC ofereix recursos en aquest sentit.

La UOC mostra el seu compromís amb la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes i les violències LGTBI-fòbiques a través de l'existència de normatives i del protocol. No obstant això, l'aproximació a l'abast de la violència posa de manifest la necessitat de seguir treballant en la prevenció, en la formació i en la sensibilització, així com en el reforç de la posició de tolerància zero amb aquestes violències.

Bibliografia

- Coll-Planas, Verge et al. (2018). *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*. Disponible a: https://dixit.gencat.cat/web/.content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions_de_bsf/10lgbt/guia_diversitat_sexual_genere_universitats/guia_diversitat_sexual_genere_universitats.pdf.
- Consell d'Europa. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en Mainstreaming*. Institut de la Dona, Ministeri de Treball i Afers Socials, Serie Documentos, núm. 28, Madrid, 1999.
- Departament d'Interior. *Enquesta de violència masclista de Catalunya*. Generalitat de Catalunya. Disponible a: https://interior.gencat.cat/web/.content/home/010_el_departament/publicacions/seguiretat/estudis_i_enquestes/enquesta_de_violencia_masclista/Presentacio-EVMC_23_07.pdf.
- Escola d'Administració Pública de Catalunya. Curs de capacitació per a l'abordatge de les violències masclistes, amb especial èmfasi al mòdul 1 i al mòdul 6. Disponible a: <https://formaciooberta.eapc.gencat.cat/contingutsdels cursos/cavm/inici.html>.
- Escola d'Administració Pública de Catalunya (2019). Curs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGTBI. Disponible a: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLj9f8u6V6Mp-7fmE18dfRCd7GTJvLRDDDe>.
- Gil, Barrère, Bodelón et al. (2013). *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses*. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (Catalunya), col·lecció "Justícia i Societat". Disponible a: https://ddd.uab.cat/pub/l1ibres/2013/113560/asssexassrao_a2013.pdf.

- Ministerio de igualdad (2015). *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019. Principales resultados*. Delegació del Govern contra la Violència de Gènere. Disponible a:
https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Principales_Resultados_Macroencuesta2019.pdf.
- Pérez del Río, Maria Teresa (2009). *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Albacete : Bomarzo.
- Toledo, Bodelón et al. (2016). *Marc jurídic internacional, estatal i autonòmic de les violències sexuals (matrimonis forçats, mutilacions genitals femenines, tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual, assetjament i agressions sexuals)*. Disponible a:
https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/vm_abordatge_violenciessexuals_2.pdf.

Lleis i Reals decrets

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 313, de 29 de desembre de 2004.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 71, de 23 de març de 2007.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6730, de 17 d'octubre de 2014.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6919, de 23 de juliol de 2015.
- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 8303, de 24 de desembre de 2020.

- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 215, de 7 de setembre de 2022.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 3244, de 7 de març de 2019.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i el dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 272, de 14 d'octubre de 2020.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 272, de 14 d'octubre de 2020.
- *Recull de termes Dones i Treball*. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

Documentació interna de la UOC

- *Diagnosi d'igualtat de gènere a l'entorn laboral*. Novembre de 2021. Universitat Oberta de Catalunya. Disponible a: https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/igualtat/diagonisi-igualtat-gene-re-CA.pdf.
- *Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya*. Universitat Oberta de Catalunya. Disponible a: https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/diagnosi-genere-2018-ca.pdf.
- Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC. 2020. Universitat Oberta de Catalunya. Disponible a: https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/seu-electronica/acords-consell-govern/201221_Normativa_contra_assetjament_sexual_CAT.pdf.

- Acord GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les normes d'organització i funcionament de la Universitat Oberta de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6844, de 2 d'abril de 2015.

Disponible a: <http://portaldogc.gencat.cat/utlsEADOP/PDF/6844/1416456.pdf>.

- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC. Text aprovat pel Comitè de Direcció de 21 de desembre de 2020. Universitat Oberta de Catalunya.

Disponible

a:

https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/persones/Dossier_Protocol_dx_assetjament_sexual__CAT_v4_x1x.pdf.

Índex de gràfics i taules

Gràfic 1. Mostra de l'enquesta segons la identitat de gènere	13
Gràfic 2. Mostra de l'enquesta segons l'edat i la identitat de gènere	14
Gràfic 3. Mostra de l'enquesta segons el tipus de personal i la identitat de gènere	15
Gràfic 4. Mostra de l'enquesta segons els estudis i la identitat de gènere	16
Gràfic 5. Mostra de l'enquesta segons la vicegerència i la identitat de gènere	17
Gràfic 6. Mostra de l'enquesta segons el tipus de contracte i la identitat de gènere	19
Gràfic 7. Mostra de l'enquesta segons el tipus de jornada i la identitat de gènere	20
Gràfic 8. Mostra de l'enquesta segons les responsabilitats de lideratge d'equips i la identitat de gènere	21
Gràfic 9. Des que treballes a la UOC, has vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a dones mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere	27
Gràfic 10. Des que treballes a la UOC, has viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a dones mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere	31
Gràfic 11. Des que treballes a la UOC, has vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere	33
Gràfic 12. Des que treballes a la UOC, has viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere	35
Gràfic 13. Des que treballes a la UOC, has vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a les dones en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca	

o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere 38

Gràfic 14. Des que treballes a la UOC, has viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a les dones en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere 41

Gràfic 15. Des que treballes a la UOC, has vist alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere 44

Gràfic 16. Des que treballes a la UOC, has viscut alguna o diverses vegades alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina, segons la identitat de gènere 45

Taula 1. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han vist situacions d'assetjament cap a dones segons el context i la identitat de gènere 48

Taula 2. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han viscut situacions d'assetjament cap a dones segons el context i la identitat de gènere 49

Taula 3. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han vist situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context i la identitat de gènere 50

Taula 4. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han viscut situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context i la identitat de gènere 51

Taula 5. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han vist o viscut situacions d'assetjament dirigit a dones i assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context i el tipus de personal 52

Taula 6. Percentatge de respostes afirmatives a la pregunta de si s'han vist o viscut situacions d'assetjament dirigit a dones i assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context i el lideratge d'equips 53

Taula 7. Regressió logística de les situacions d'assetjament dirigit a dones i assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual segons el context i la identitat de gènere, el tipus de personal i el lideratge d'equips	55
Gràfic 17. Majoritàriament, per part de persones de quin gènere es produïen o es produeixen aquestes situacions, segons la identitat de gènere	56
Gràfic 18. Majoritàriament, per part de quin perfil professional es produïen o es produeixen aquestes situacions, segons la identitat de gènere	57
Gràfic 20. Penses que has pogut exercir, encara que sigui involuntàriament, alguna de les situacions descrites en les preguntes anteriors, segons la identitat de gènere	58
Gràfic 21. Sabries què fer o a qui adreçar-te en cas de patir assetjament sexual i per raó de sexe o per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual, segons la identitat de gènere	61
Gràfic 22. La UOC té un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'aquestes situacions, segons la identitat de gènere	62
Gràfic 23. La UOC és activa en la promoció d'accions de prevenció de la violència contra les dones i les persones LGTBI, segons la identitat de gènere	63
Gràfic 24. La UOC és activa en la promoció d'accions per a la identificació de la violència contra les dones i les persones LGTBI i l'actuació per donar-hi resposta, segons identitat de gènere	64
Taula 8. Registre de queixes i denúncies segons el tipus de violència i l'any	67
Gràfic 25. Creus que a la UOC s'informa de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i d'assetjament per raó d'identitat de gènere i/o orientació sexual a través dels mecanismes formals de la Universitat, segons la identitat de gènere	67
Gràfic 26. Saps si s'ha activat el protocol, segons la identitat de gènere	68
Gràfic 27. Per què penses que no s'ha activat el protocol, segons la identitat de gènere	70
Gràfic 28. La UOC ofereix recursos per a les dones que han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella, segons la identitat de gènere	72

Annex

Mostra del qüestionari que constitueix l'enquesta

Benvolgut, benvolguda,

Aquesta enquesta té com a objectiu diagnosticar la situació de les violències masclistes i les violències LGTBI-fòbiques a la Universitat Oberta de Catalunya. Mitjançant aquesta enquesta, es vol obtenir informació sobre l'abast de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que tant la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, com la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, recullen com els tipus de violència masclista que es poden donar en l'àmbit laboral. Així mateix, aquesta enquesta té com a objectiu mesurar l'abast de les violències LGTBI-fòbiques que es donen en l'àmbit laboral, recollides en la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Al document Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC, aquests tipus de violències es defineixen de la manera següent:

1. En els termes de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
 - a) Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de 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.
 - b) Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament dut a terme en relació amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. En els termes de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:
 - a) S'entén per *assetjament per identitat i/o expressió de gènere* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en la identitat i/o expressió de gènere de la persona assetjada.
 - b) S'entén per *assetjament per raó d'orientació sexual* la conducta verbal o física no desitjada i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest, si aquesta conducta està motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, de la persona assetjada.

Finalment, l'enquesta també vol conèixer la percepció del personal sobre les eines de la UOC per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes, així com els suports

que ofereix la Universitat a les víctimes de violència de gènere, segons el que estableix la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

L'objectiu d'aquesta enquesta és conèixer la percepció de la violència masclista i LGTBI-fòbica a la UOC, però no és un canal per a l'obertura de procediments o mesures formals.

Així mateix, el format de les preguntes pot excloure alguns tipus de violències masclistes; per això, l'última pregunta conté un espai obert en el qual es poden exposar les situacions específiques que es consideri.

Et demanem que responguis a l'enquesta pensant si has vist o has viscut algun tipus de violència en el context de l'àmbit laboral de la UOC des que hi treballes. L'enquesta és anònima i les dades seran tractades exclusivament de manera agregada. No tardaràs més de quinze minuts a respondre-la.

Recorda que aquesta enquesta compleix estrictament les lleis sobre secret estadístic i protecció de dades personals, i garanteix l'anonimat i el secret absoluts de les respostes.

Informació bàsica sobre la protecció de dades personals	
Responsable del tractament	Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya, amb seu a l'avinguda del Tibidabo, 39-43, Barcelona, i NIF G60667813 (d'ara endavant, la "UOC").
Finalitats	• Diagnosticar l'existència de conductes de violència masclista en el si de la UOC. • Elaborar un informe d'avaluació en polítiques d'igualtat de gènere.
Legitimació	• Obligació legal de l'ocupador, d'acord amb l'article 18 de la Llei de prevenció de riscos laborals, de consultar les persones treballadores en relació amb les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball. • Obligació legal de l'ocupador derivada de l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
Destinataris	Les teves dades podran ser comunicades a les autoritats sanitàries d'acord amb el règim de col·laboració establert i atenent els seus requeriments.
Drets de les persones interessades	Pots exercir el teu dret d'accés, rectificació, suspensió, oposició, portabilitat i limitació enviant un correu electrònic a fuoc_pd@uoc.edu , adjuntant una fotocòpia del DNI o document acreditatiu de la teva identitat.
Informació addicional	Pots revisar la informació addicional* sobre el tractament de les dades personals en l'apartat següent.

Dono el consentiment per a l'ús de les dades d'aquesta enquesta per a finalitats d'altres estudis acadèmics:

☐

Sí

☐

No

Per a qualsevol dubte o informació, et proposem que et posis en contacte amb info@quotidiana.coop.

Moltes gràcies per la teva col·laboració.

*** Informació addicional sobre la protecció de dades personals**

Qui és el responsable del tractament de les dades personals?

El tractament de les dades personals recollides mitjançant aquest formulari és responsabilitat de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (d'ara endavant, la "UOC"), amb NIF G60667813 i domicili social situat a l'avinguda del Tibidabo, 39-43, Barcelona (Espanya). Si tens qualsevol dubte sobre el tractament de la informació personal, pots posar-te en contacte amb el delegat de protecció de dades per mitjà de l'adreça electrònica dpd@uoc.edu.

Amb quines finalitats es tractaran les dades personals? Durant quant de temps?

Les dades personals recollides mitjançant aquest formulari seran tractades amb la finalitat de diagnosticar l'existència de conductes de violència masclista en el si de la UOC, així com d'elaborar un informe d'avaluació en polítiques d'igualtat de gènere.

Un cop acabat el període indicat, la UOC conservarà les dades personals bloquejades durant el període necessari per complir amb les obligacions legals que legitimen aquest tractament. Quan expirin aquestes obligacions, les dades personals s'eliminaran definitivament.

Quina és la legitimació per al tractament de les dades?

La base legal per al tractament de les dades personals és l'obligació legal establerta per l'article 18 de la Llei de prevenció de riscos laborals, pel qual l'ocupador té el deure de consultar les persones treballadores i permetre la seva participació en les qüestions que afectin la seva seguretat i salut al lloc de treball.

Així mateix, el tractament de les dades per a l'elaboració d'un informe d'avaluació en polítiques d'igualtat de gènere té com a base legitimadora l'obligació legal de l'ocupador derivada de l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Quines mesures de seguretat s'han implementat per protegir les dades personals?

La UOC tractarà les dades personals de manera absolutament confidencial. Així, mateix ha implantat les mesures tècniques i organitzatives adequades per garantir-ne la seguretat i evitar que es destrueixin, es perdin, s'alterin o s'hi accedeixi de manera il·lícita. A l'hora de determinar aquestes mesures, s'han tingut en compte criteris com l'abast, el context i les finalitats del tractament, l'estat de la tècnica i els riscos existents.

La UOC comunica les teves dades personals a tercers?

La UOC pot comunicar les teves dades personals a les autoritats sanitàries competents d'acord amb el règim de col·laboració establert i atenent els requeriments que aquestes autoritats efectuïn.

La UOC també pot comunicar les teves dades personals a altres tercers previstos legalment si és necessari per complir amb les obligacions legals que correspongui.

Hi ha altres entitats que poden tenir accés a les teves dades personals per ajudar la UOC amb alguna de les tasques relatives a les finalitats del tractament?

La UOC disposa de diversos proveïdors i proveïdores que l'assisteixen en l'execució de diferents tasques relacionades amb el tractament de les teves dades personals.

Quins són els teus drets?

Disposes dels drets següents en matèria de protecció de dades:

Dret	En què consisteix?
Dret d'accés	Consultar de quines dades personals disposem.
Dret de rectificació	Modificar les dades personals de què disposem quan siguin inexactes.
Dret d'oposició	Sol·licitar que no tractem les dades personals per a algunes finalitats concretes i no ser objecte de decisions individuals automatitzades.
Dret de supressió	Sol·licitar que eliminem les dades personals.
Dret de limitació	Sol·licitar que limitem el tractament de les dades personals.
Dret a la portabilitat	Sol·licitar que et lliurem en format informàtic la informació de què disposem.
Dret a presentar una reclamació davant l'autoritat competent	Presentar una reclamació. Sense perjudici de l'exercici dels teus drets davant del responsable del tractament, pots presentar en qualsevol moment una reclamació davant l'autoritat competent per defensar els teus drets en matèria de protecció de dades mitjançant la pàgina web www.apdcat.gencat.cat.

Per exercir aquests drets, cal que ens facis arribar una comunicació a Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya per correu electrònic a l'adreça fuoc_pd@uoc.edu o per correu postal a l'adreça avinguda del Tibidabo 39-43, Barcelona, amb la referència "Protecció de dades". La sol·licitud ha de contenir una còpia del teu DNI o un altre document d'identificació equivalent, així com el contingut mínim previst en la normativa aplicable. Si la sol·licitud no reuneix els requisits especificats, se't pot demanar que l'esmenis. L'exercici d'aquests drets és gratuït, si bé es pot cobrar un cànon quan les sol·licituds siguin infundades, excessives o repetitives.

PERFIL DE LA PERSONA

1. Soc...

[Resposta única]

- Home
- Dona
- Persona no-binària
- No vull respondre

2. Marca la franja corresponent a la teva edat.

[Resposta única]

- Menys de 30 anys
- Entre 30 i 39 anys
- Entre 40 i 49 anys
- Entre 50 i 59 anys
- 60 anys o més

3. A la UOC formo part del...

[Resposta única]

- Personal docent i investigador
- Personal investigador a temps complet
- Personal de gestió

4. *[Només si has respost "Personal docent i investigador" a la pregunta 3]* De quins estudis formes part?

[Resposta única]

- Estudis d'Arts i Humanitats
- Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació
- Estudis de Ciències de la Salut
- Estudis de Dret i Ciència Política
- Estudis d'Economia i Empresa
- Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació
- Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació

5. [Només si has respost "Personal de gestió" a la pregunta 3] De quina vicegerència formes part?

[Resposta única]

- Vicegerència de Desenvolupament Global
- Vicegerència d'Operacions
- Vicegerència de Finances i Recursos
- Vicegerència de Recerca i Innovació
- Vicegerència de Docència
- Vicegerència d'Estudis
- Vicegerència de Formació Contínua
- Vicegerència de UOC Corporate

6. Com és el teu contracte?

[Resposta única]

- Indefinit
- Temporal

7. La teva jornada laboral és...

[Resposta única]

- A temps complet
- A temps parcial
- No disponible

8. Ocupes un càrrec de responsabilitat (sense incloure el lideratge de grups de recerca)?

[Resposta única]

- Sí, lidero un equip de més de 50 persones.
- Sí, lidero un equip d'entre 25 i 49 persones.
- Sí, lidero un equip d'entre 15 i 24 persones.
- Sí, lidero un equip de 14 persones o menys.
- No, no lidero cap equip.

SITUACIÓ DE VIOLÈNCIES A LA UOC

9. Des que treballes a la UOC, has viscut o has vist alguna de les situacions següents cap a dones mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina?

	Ho he vist	No ho he vist	Ho he viscut	No ho he viscut
Fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives i/o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença o bé utilitzar un humor sexista.				
Invitar persistentment una dona a participar en activitats socials lúdiques, encara que ella hagi deixat clar que no vol i que les invitacions són inoportunes.				
Mirar lascivament el cos d'una dona i/o fer gestos obscens.				
Oferir cites compromeses o trobades sexuals i/o pressionar per concretar-les.				
Fer xantatge o demanar favors sexuals.				
Arraconar una dona i/o buscar quedar-s'hi a soles innecessàriament.				
Acostar-se físicament en excés o imposar un contacte físic deliberat.				
Tenir una actitud condescendent o paternalista.				
Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (per exemple, marcar uns terminis irracionals).				
Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.				
Ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta.				
Ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual.				
Denegar de manera arbitrària a una dona permisos als quals té dret.				
Discriminar una dona pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.				

Sabotejar la feina o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per fer-la (informació, documents, equipament).

Utilitzar la força física per mostrar la superioritat.

Fer acudits sexistes o utilitzar un humor sexista.

Altres (espai obert).

9.b. [Només apareix si has marcat "Ho he vist" o "Ho he viscut" a la pregunta 9] Amb quina freqüència has vist o has viscut alguna de les situacions següents cap a dones?

[Tria la resposta adient per a cada entrada]

	Ho he vist		Ho he viscut	
	Diverses vegades	Alguna vegada	Diverses vegades	Alguna vegada
Fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives i/o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença o bé utilitzar un humor sexista.				
Invitar persistentment una dona a participar en activitats socials lúdiques, encara que ella hagi deixat clar que no vol i que les invitacions són inoportunes.				
Mirar lascivament el cos d'una dona i/o fer gestos obscens.				
Oferir cites compromeses o trobades sexuals i/o pressionar per concretar-les.				
Fer xantatge o demanar favors sexuals.				
Arraconar una dona i/o buscar quedar-s'hi a soles innecessàriament.				
Acostar-se físicament en excés o imposar un contacte físic deliberat.				
Tenir una actitud condescendent o paternalista.				
Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (per exemple, marcar uns terminis irracionals).				

Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.

Ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta.

Ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual.

Denegar de manera arbitrària a una dona permisos als quals té dret.

Discriminar una dona pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.

Sabotejar la feina o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per fer-la (informació, documents, equipament).

Utilitzar la força física per mostrar la superioritat.

Fer acudits sexistes o utilitzar un humor sexista.

Altres (espai obert).

10. Des que treballes a la UOC, has viscut o has vist alguna d'aquestes situacions cap a dones en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina?

[Tria la resposta adient per a cada entrada]

Ho he vist No ho he vist Ho he viscut No ho he viscut

Mostrar indignació o enuig pel fet de no rebre una resposta immediata en línia.

Posar-se en contacte reiteradament a través de mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Rebre notes, missatges de mòbil, missatges de xarxes socials o similars amb peticions explícites i no volgudes de caràcter sexual.

Utilitzar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.

Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual.

Amençar de penjar fotos o vídeos en els quals es mostra la persona mantenint relacions sexuals.

Difondre imatges de caràcter personal o missatges privats.

Fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives i/o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença o bé utilitzar un humor sexista a través de xarxes socials, videoconferències o correus electrònics.

Divulgar falsedats o conductes que provoquen el desmèrit a través de les xarxes socials.

Fer xantatge sexual a través de mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Ignorar aportacions, comentaris o accions i menystenir la feina feta a través de mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Altres (espai obert).

10.b. [Només apareix si has marcat "Ho he vist" o "Ho he viscut" a la pregunta 10] Amb quina freqüència has vist o has viscut alguna de les situacions següents cap a dones en un context virtual?

Ho he vist		Ho he viscut	
Diverses vegades	Alguna vegada	Diverses vegades	Alguna vegada

Mostrar indignació o enuig pel fet de no rebre una resposta immediata en línia.

Posar-se en contacte reiteradament a través de mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Rebre notes, missatges de mòbil, missatges de xarxes socials o similars amb peticions explícites i no volgudes de caràcter sexual.

Utilitzar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.

Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual.

Amençar de penjar fotos o vídeos en els quals es mostra la persona mantenint relacions sexuals.

Difondre imatges de caràcter personal o missatges privats.

Fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives i/o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença o bé utilitzar un humor sexista a través de xarxes socials, videoconferències o correus electrònics.

Divulgar falsedats o conductes que provoquen el desmèrit a través de les xarxes socials.

Fer xantatge sexual a través de mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Ignorar aportacions, comentaris o accions i menysprear la feina feta a través de mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Altres (espai obert).

11. Des que treballes a la UOC, has vist o has viscut alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina?

[Tria la resposta adient per a cada entrada]

Ho he vist No ho he vist Ho he viscut No ho he viscut

Actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit.

Burles, insults o ridiculització de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.

Humor sexista o LGTBI-fòbic.

No tractar d'acord amb la identitat de gènere o d'acord amb el nom sentit.

Vexacions i incitació a exercir la violència contra aquestes persones o les seves famílies.

Malmetement d'objectes o propietats d'aquesta persona.

Impediment intencionat de la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic.

Assetjament o comportaments agressius.

Convocatòria d'esdeveniments públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGTBI.

Divulgació de falsedats o conductes que provoquen el desmèrit.

Assetjament sexual.

Altres (espai obert).

11.b. [Només apareix si has marcat "Ho he vist" o "Ho he viscut" a la pregunta 11] Amb quina freqüència has vist o has viscut alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual?

[Tria la resposta adient per a cada entrada]

	Ho he vist		Ho he viscut	
	Diverses vegades	Alguna vegada	Diverses vegades	Alguna vegada
Actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit.				
Burles, insults o ridiculització de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.				

Humor sexista o LGTBI-fòbic.

No tractar d'acord amb la identitat de gènere o d'acord amb el nom sentit.

Vexacions i incitació a exercir la violència contra aquestes persones o les seves famílies.

Malmetement d'objectes o propietats d'aquesta persona.

Impediment intencionat de la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic.

Assetjament o comportaments agressius.

Convocatòria d'esdeveniments públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGTBI.

Divulgació de falsedats o conductes que provoquen el desmèrit.

Assetjament sexual.

Altres (espai obert).

12. Des que treballes a la UOC, has viscut o has vist alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual mentre portaves a terme la teva tasca o en espais informals relacionats amb el desenvolupament de la teva feina?

[Tria la resposta adient per a cada entrada]

Ho he vist	No ho he vist	Ho he viscut	No ho he viscut
-------------------	----------------------	---------------------	------------------------

Divulgar falsedats o conductes que provoquen el desmèrit a través de mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Assetjar, fer burla o insultar per mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Difondre missatges a les xarxes socials que incitin a exercir la violència contra aquestes persones o les seves famílies.

Fer humor sexista o LGTBI-fòbic per mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

No tractar d'acord amb la identitat de gènere o d'acord amb el nom sentit per mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Assetjar sexualment per mitjans telemàtics.

Altres (espai obert).

12.b. [Només apareix si has marcat "Ho he vist" o "Ho he viscut" a la pregunta 12] Amb quina freqüència has vist o has viscut alguna de les situacions següents cap a qualsevol persona per motiu de la seva identitat de gènere i/o orientació sexual en un context virtual?

[Tria la resposta adient per a cada entrada]

	Ho he vist		Ho he viscut	
	Diverses vegades	Alguna vegada	Diverses vegades	Alguna vegada
Divulgar falsedats o conductes que provoquen el desmèrit a través de mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).				
Assetjar, fer burla o insultar per mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).				
Difondre missatges a les xarxes socials que incitin a exercir la violència contra aquestes persones o les seves famílies.				
Fer humor sexista o LGTBI-fòbic per mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).				

No tractar d'acord amb la identitat de gènere o d'acord amb el nom sentit per mitjans telemàtics (correu electrònic, videoconferències, xats interns o xarxes socials, entre d'altres).

Assetjar sexualment per mitjans telemàtics.

Altres (espai obert).

13. Majoritàriament, per part de qui es produïen o es produeixen aquestes situacions?

[Tria una resposta]

- Homes
- Dones
- Homes i dones
- NS/NC

14. Majoritàriament, per part de qui es produïen o es produeixen aquestes situacions?

[Multiresposta]

- Per part d'un superior o una superior
- Per part d'un igual o una igual
- Per part d'un alumne o una alumna
- Per part d'una persona externa a la UOC
- Altres (espai obert)

15. Hi ha alguna qüestió que no s'hagi explicitat prèviament i que vulguis comentar?

[Pregunta oberta]

16. Penses que has pogut exercir, encara que sigui involuntàriament, alguna de les situacions descrites en les preguntes anteriors des que treballes a la UOC?

- Sí, em reconec en algunes d'aquestes situacions.
- No, no em reconec en cap d'aquestes situacions.
- NS/NC.

RECURSOS, EINES I MECANISMES DE LA UOC

17. Sabries què fer o a qui adreçar-te en cas de patir assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere?

[Resposta única]

- Sí, sabria què fer.
- No, no sabria què fer.

18. La UOC té un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'aquestes situacions?

[Resposta única]

- Sí
- No
- NS/NC

19. Tria el grau d'acord amb les afirmacions següents.

[Tria la resposta adient per a cada entrada]

	Molt d'acord	Bastant d'acord	Poc d'acord	Gens d'acord	NS/NC
La UOC és activa en la promoció d'accions de prevenció de la violència contra les dones i les persones LGTBI.					
La UOC és activa en la promoció d'accions per a la identificació de la violència contra les dones i les persones LGTBI i l'actuació per donar-hi resposta.					

20. [Només apareix si has marcat "Diverses vegades" o "Alguna vegada" a les preguntes 9 i 10] En cas d'haver vist o viscut alguna situació de les esmentades anteriorment, creus que s'informa de la seva existència mitjançant els mecanismes formals de la UOC?

[Resposta única]

- Sí
- No
- NS/NC

21. [Si has respost "Sí" a la pregunta 18] Saps si s'ha activat el protocol?

22. [Si has respost "No" a la pregunta 18] Per què penses que no s'ha activat el protocol?

[Multiresposta]

- Per desconeixement de l'existència del protocol.
- Per desconfiança en la utilitat del protocol.
- Per por de possibles represàlies o conseqüències a la feina.
- Perquè moltes d'aquestes situacions estan normalitzades i no es veuen com un problema.
- Per manca de suport de l'entorn.
- Per sentiments de culpa o vergonya.
- Perquè no cal activar cap protocol per aquest tipus de situacions.
- Altres (espai obert).

VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT DE LA PARELLA O L'EXPARELLA

23. La UOC ofereix recursos per a les dones que han patit violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella?

[Resposta única]

- Sí
- No
- NS/NC

24. [Si has respost "Sí" a la pregunta 23] Podries dir quins són aquests recursos?

[Espai de resposta lliure]

25. Hi ha algun recurs que trobis a faltar per a l'acompanyament de les dones víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella i que creguis que la UOC podria oferir?

[Espai de resposta lliure]

26. Vols afegir cap comentari?

[Espai de resposta lliure]

L'enquesta s'ha acabat. Aquesta enquesta té com a objectiu conèixer la percepció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a la UOC, però no és una eina per a l'obertura de procediments o mesures formals. Per a qualsevol dubte o informació, et pots posar en contacte amb info@quotidiana.coop.

Moltes gràcies per la teva col·laboració.