



**Protocolo de prevención y actuación para el afrontamiento
de conflictos internos, acoso laboral, acoso sexual y acoso
por razón de sexo u orientación sexual**

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
	Edición: 1	Fecha: 2021	Páginas
TITULO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA EL AFRONTAMIENTO DE CONFLICTOS INTERNOS, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL			

Elaborado por: Marta Rodríguez Martínez. Subdirectora CMU SAN Agustín Fecha: 02/11/24	Revisado por: Fecha:	Aprobado por: Alejandro Pan Regueiro.Director Fecha: 02/11/24
Firma:	Firma:	Firma:

- 0. Declaración de principios** 4
- 1. Objetivo del protocolo** 6
- 2. Alcance** 6
- 3. Definiciones: Concepto y tipificación del acoso.** 7
- 4. Normativa de aplicación**..... 11
- 5. Garantías del procedimiento** 12
- 7. Agentes participantes: Recursos humanos, técnicos y materiales.**..... 16
- 8. Desarrollo del protocolo: Procedimientos.** 18
 - 8.1. Procedimientos informales. 18
 - 8.2. Procedimientos formales. 19
 - 8.3. Medidas cautelares. 22
- 9. Solicitudes infundadas o falsas** 22
- 10. Información**..... 23
- 11. Anexos**..... 24
 - Anexo I: Modelo de Compromiso de la dirección 24
 - Anexo II: Modelo de compromiso de confidencialidad para las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo..... 27
 - Anexo V: Régimen disciplinario y sancionador 30
- 12. Flujogramas**..... 33
 - Flujograma I: Procedimiento Informal 33
 - Flujograma II: Procedimiento Formal..... 34
 - 34
 - 34

FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR

0. Declaración de principios

El Colegio Mayor San Agustín rechaza de forma rotunda cualquier tipo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo y declara expresamente, que lo considera inaceptable, con independencia de quienes sean las personas que lo protagonicen o sufran, promoviendo un Sistema de Entorno Seguro, que quiere garantizar una cultura del Buen Trato.

Manifiesta, además, que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad en un entorno que no suponga un menoscabo de su integridad ni física ni moral. El Código de conducta de la Compañía de Jesús (Cdc) de la que forma parte esta Entidad aprobado por el Provincial de España de la Compañía de Jesús (30 de enero de 2013) y actualizado y revisado (12 de diciembre de 2018) y que ha sido suscrito y comunicado a todas las personas que trabajan y colaboran como compromiso en el desarrollo de nuestra actividad dice así:

II. Valores y comportamientos a seguir 17. De modo general:

1. Las actividades e instituciones regentadas por la Compañía en España y quienes trabajan en ella, de cualquier modo que sea, han de proceder de modo positivamente congruente con el fin institucional perseguido por ella, procurando en todo el bien integral de las personas a las que sirven, y evitando cuanto en cualquier forma pueda oponerse a él.

“A) Comportamientos de la Institución e) Con sus empleados y colaboradores

29. Trato digno y respetuoso con las personas

1. El respeto y el trato digno a las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria, constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación.

2. Nadie será discriminado, desfavorecido o beneficiado en el empleo por su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o por el uso de cualquier lengua que sea oficial dentro de cada Comunidad Autónoma según la legislación establecida, atendidas las circunstancias de cada caso.”

30. Garantía de la seguridad y salud en el trabajo

1. Se establecerán condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud tanto de quienes trabajan en ellas como de sus destinatarios o beneficiarios.”

“C) Los empleados y colaboradores con los beneficiarios o destinatarios de la actividad institucional y la sociedad en general

46. Relaciones de cordialidad y respeto

1. Las personas afectadas por este código están obligadas a actuar, en sus relaciones con los beneficiarios o destinatarios de la actividad de la institución, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.”

“D) Relaciones personales dentro de la institución 50. Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad

1. Todos los empleados y colaboradores contribuirán a generar en la institución un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el intercambio de ideas, la igualdad, el compañerismo e incluso la amistad.

2. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.

51. Comportamiento respetuoso y digno

1. Han de evitarse las ofensas verbales, así como las palabras, gestos o modales soeces o irrespetuosos para los demás.”

En virtud de estos principios, la Dirección del Colegio Mayor San Agustín se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas disponibles, un entorno laboral en el que se respete el bienestar, la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en la organización. Queremos crear un sistema que no sea reactivo, sino proactivo, que facilite y potencie la cultura del Buen Trato, que garantice relaciones sanas y ambientes seguros. Con este objetivo se promulga el presente Protocolo con base en los siguientes principios:

Colegio Mayor San Agustín se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, creando un entorno exento de todo tipo acoso y violencia, incluida la verbal. En este sentido, velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten estas circunstancias, así como el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto y arbitrará los procedimientos específicos para su prevención y gestión.

Colegio Mayor San Agustín llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a la efectiva protección de sus empleadas y empleados en caso de que se produjera cualquier circunstancia de las descritas y se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas que puedan verse implicadas en estas circunstancias.

Colegio Mayor San Agustín considera que todas las personas del ente son responsables del mantenimiento de un ambiente laboral libre de cualquier tipo de acoso o violencia en la misma. Es importante que todas las personas colaboren y para ello se compromete a poner en marcha la formación y creación de guías u otros instrumentos necesarios para ello.

1. Objetivo del protocolo

- Promover la cultura de la protección, el cuidado y la promoción del buen trato.
- Adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un entorno seguro psicosocialmente saludable, libre de violencia o acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de tal naturaleza.
- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Desarrollar un modelo de implementación eficaz y eficiente de sistemas de Protección Internos necesario para afrontar, gestionar y resolver con sistematicidad, calidad, confidencialidad y eficacia, cualquier situación de las descritas que pudieran darse, además de establecer actuaciones que contribuyan a la prevención de dichas conductas.
- Implicar a todos los agentes clave, incluyendo instituciones externas.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras, correctivas y rehabilitadoras pertinentes.
- Fortalecer el cambio en la cultura de la protección y buen trato.

Se opta por un protocolo de entrada única, para contribuir de forma eficiente a la protección de niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad de cualquier modalidad de violencia, acoso o abuso. Este protocolo pretende promover el buen trato entre todos estos grupos de personas previniendo y afrontando los conflictos internos, acoso laboral, sexual y por razón de sexo, facilitando así su uso a las personas trabajadoras, reduciendo posibles confusiones, sin perder la especificidad que pudieran tener los asuntos, asignando para su análisis a diferentes profesionales para cumplir con las exigencias específicas de cada protocolo.

2. Alcance

El presente Protocolo se aplicará en todas las áreas del Colegio Mayor San Agustín y a todas las personas que presten servicios en las diferentes instalaciones del ente. Debe asegurarse por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dicha entidad, incluido el personal directivo.

3. Definiciones: Concepto y tipificación del acoso.

Entorno seguro:

- Un espacio seguro en el que las personas pueden participar, desarrollarse y crecer.
- Construido desde un enfoque de derechos y basado en dar respuesta a las necesidades reales de las personas que participan en él, asumiendo la atención a la diversidad en todas sus dimensiones.
- Donde todas las personas implicadas son conscientes de su labor y compromiso con la protección real y el cuidado mutuo.
- En el que se garantizan los derechos de todas las personas.
- Y se previene de forma eficaz, y se detecta, notifica y actúa ante cualquier situación real o potencial que pueda suponer un riesgo para la integridad física, psicológica, emocional o social de las personas.
- Es un entorno que evalúa y actualiza el análisis de los riesgos internos y externos y diseña medidas de prevención, erradicación, neutralización y/o reducción de estos. La eficacia de las medidas propuestas debe ser evaluable.
- Un espacio que aspira a ser más que un contexto de protección, potenciando la dignidad de las personas y empoderándolas a través del buen trato.
- Y que asume el rol de dinamizador de estrategias de prevención basadas en la comunidad, más allá de los límites de actuación de la institución, implicando a todo el contexto en su misión protectora.

Acoso sexual: Según establece el art 7.1 de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo (también denominado acoso por razón de género): Según el art 7.2. de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser mujer u hombre. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización del Ente, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Chantaje sexual: El producido por un superior o una superiora jerárquica o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. El chantaje sexual puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Acoso sexual ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de esta. En el acoso sexual ambiental las consecuencias son menos directas, lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es su propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

El acoso no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones entre las que se encuentran:

- Las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Las comunicaciones, llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc, de contenido sexual y carácter ofensivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Acoso laboral, moral o mobbing: Según la Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer y en diferentes niveles jerárquicos.

Los mecanismos de presión mediante los que se manifiesta el acoso moral, teniendo en cuenta la jurisprudencia existente en la materia, son variados, pero tienen rasgos comunes, según la Guía que complementa al Criterio Técnico 69/2009 sobre la Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Acoso y Violencia en el Trabajo.

Para que pueda considerarse acoso laboral, moral o mobbing, deberá ser:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya sea ejercida por un/una superior o por un/una compañero/a o grupo (acoso horizontal o vertical).
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro/a dentro del ámbito del ente, como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo durante al menos seis meses, porque de lo contrario no estaríamos ante una situación de acoso.
- Búsqueda de aislamiento de la persona contra la que se ejerce.
- Comportamiento sistemático y planificado con una actuación al menos semanal.

Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:
 - La persona que ejerce un puesto jerárquicamente dependiente y superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
 - Prohibir a los/as compañeros/as que hablen a una persona determinada.
 - Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el trabajo de una persona de manera ofensiva.
 - Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades o de su contrato laboral.
 - Asignar tareas degradantes.
 - Asignar tareas con datos erróneos.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima:
 - Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
 - Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
 - Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
 - No dirigir la palabra a una persona.
 - Ignorar a una persona.
- Ataques a la vida privada de la víctima:
 - Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
 - Hostigamiento telefónico.
 - Hacer parecer estúpida a una persona.

- Comentarios acerca de que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- **Violencia física:**
 - Amenazas de violencia física.
 - Maltrato físico o uso de violencia menor.
- **Ataques a las actitudes de la víctima:**
 - Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
 - Ataques o mofas hacia su orientación sexual.
 - Mofas a la nacionalidad de la víctima.
- **Agresiones verbales:**
 - Gritos o insultos.
 - Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
 - Amenazas verbales.
- **Rumores:**
 - Hablar mal de la persona a su espalda.
 - Difundir rumores acerca de la víctima.

Conductas que no constituyen acoso laboral pero que sí serán tratadas a través del presente protocolo:

Conflicto Interpersonal: Hace referencia a situaciones (procesos) de oposición o desacuerdo percibido entre dos o más partes que pudiera generar ineficiencia para la organización y daños para la salud de las personas implicadas.

Incivismo: El incivismo ha sido descrito como: “el comportamiento irrespetuoso que mina la dignidad y la autoestima de los empleados y empleadas y crea un sufrimiento innecesario, indicando un desinterés por el bienestar de las personas, contrariamente a como éstas esperan ser tratadas”

Abuso de autoridad:

- Dejar a la trabajadora o trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadoras o trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente al ente o que han colaborado con los y las reclamantes.

Trato vejatorio:

- Insultar o menospreciar repetidamente a una trabajadora o a un trabajador.

- Reprenderla o reprimirlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada.

4. Normativa de aplicación

Acoso laboral

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal señala, en el apartado XI su preámbulo, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, fundamentalmente sus artículos 4.2, 14, 15 y 16, sobre la obligatoriedad del ente sobre evitación de riesgos en el entorno laboral.

Acoso Sexual y por razón de sexo u orientación sexual¹

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. dice:

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores

¹ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 de julio de 2010

Se juzga el despido de un empleado que solicita nulidad al tratarse de un despido discriminatorio por ser gay. La empresa además de intentar probar las causas de despido alega que todos conocían que el trabajador era homosexual.

El tribunal considera que el hecho de conocer la empresa la orientación sexual del empleado cuando fue contratado no evita que su despido sea discriminatorio al producirse durante la relación comportamientos o episodios de contenido discriminatorio por la empresa, responsables o compañeros de trabajo vinculados a esa orientación sexual y conectados a la decisión de despedir.

y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Convenio Colectivo de aplicación, tanto en cuanto a los comportamientos como las infracciones y sanciones que correspondan.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.

La Directiva 2006/S4/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

5. Garantías del procedimiento

Respecto a las garantías que debe cumplir el protocolo se señalan las siguientes:

- **Celeridad y Diligencia:** La investigación y la resolución sobre las solicitudes de inicio del protocolo deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que todo el proceso pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las solicitudes de inicio del protocolo presentadas o en proceso de investigación. Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión de datos personales en los expedientes, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.
- **Protección de la intimidad:** El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- **Protección de la dignidad de las personas:** Se debe proteger la dignidad, tanto de la persona víctima del acoso como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

- Buena Fe: La entidad garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos y todas las intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
- Protección de la salud: la organización adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del protocolo, comparezcan como testigos o participen en el mismo.
- Seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados: Es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello, es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.
- Una de las prioridades para la Compañía de Jesús, redonda en la confidencialidad de toda aquella información que pueda ponerse en su conocimiento a raíz de la comunicación o denuncia de una situación que pueda suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Toda la información que pueda proporcionarse o conocerse desde que un tercero pone en conocimiento de la Compañía una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, tiene carácter confidencial. Se entiende por información confidencial toda aquella susceptible de ser revelada por palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que se invente en un futuro.
- Este deber de confidencialidad aplica a todo aquel miembro de la Compañía de Jesús que sea conocedor de una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Desde quien lo pone en conocimiento de la Compañía, cómo de todo aquel que se encargue de la tramitación e investigación de la situación acontecida; tomando las medidas de seguridad necesarias para que su contenido no sea divulgado a terceros no autorizados en el proceso. Este deber surtirá efectos durante todo el proceso de investigación y finalizado el mismo, e incluso cuando finalice el proceso de investigación y, en su caso, enjuiciamiento; pudiendo facilitar información a terceros, sólo en aquellos supuestos previstos por la legalidad vigente.

Cómo se debe actuar para preservar la confidencialidad de estos datos.

- No revelar, a persona alguna ajena al área de Equipo de Gestión del conflicto de la entidad, los datos de carácter personal a los que se hayan tenido acceso como consecuencia del proceso de investigación; excepto en el caso de que esta comunicación sea necesaria para dar debido cumplimiento a las obligaciones legales de la Compañía impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a Derecho.

- Guardar con una diligencia debida, la confidencialidad de toda aquella información que, con motivo del proceso de denuncia, investigación y posible posterior enjuiciamiento, se pudiese haber tenido acceso.
- Hacer uso de la información confidencial, sólo y exclusivamente, para los fines específicos para los que la haya recibido. Esto es, conocimiento, investigación y posible, posterior, tramitación.
- No hacer uso de la información a la que se hubiese tenido acceso como consecuencia de la denuncia recibida, para otros fines que no sean los del compromiso en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del proceso de investigación y otros asuntos directamente relacionados con el mismo.
- Los datos serán tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas.

Las presentes recomendaciones se mantendrán, incluso, una vez finalizado el proceso de investigación y posible tramitación, posterior, del hecho puesto en conocimiento de la Compañía.

Independientemente de las obligaciones adquiridas en la normativa interna de la institución tanto respecto a la confidencialidad y secreto profesional, como a la de utilización de equipos informáticos, todas las personas involucradas en el proceso tendrán especial atención en el manejo de la información de los casos actuando de la siguiente forma que se indica:

En el caso de que la información se almacene en formato papel:

Toda la información estará custodiada en soportes físicos con accesos restringidos, guardados en armarios con llave para el que habrá una persona encargada de su custodia.

El Equipo de Gestión del Conflicto coordinará con su entidad la forma en la que llevará el registro de accesos a la documentación.

Se ha de tener por escrito el registro de quién accede a determinada documentación, así como si dicha documentación sale de donde se encuentra almacenada)

Si se va a llevar a cabo una destrucción de determinada documentación esta deberá realizarse de un modo seguro: utilizando una destructora de papel o realizando la quema de documentos.

Cuando la información se almacene en soporte informático.

Cada entidad deberá contar con un registro de quién accede, y quién modifica determinada documentación.

Los soportes en los que se almacene esta información deben contar con: contraseñas de acceso, antivirus, firewall y los correspondientes bloqueos (por inactividad y por intentos erróneos de acceso).

En la medida de lo posible se debe evitar subir documentos sensibles a la nube y, si se hace, estos deben estar protegidos con contraseña o estar encriptados.

6. Medidas de prevención.

Desde la Dirección de Colegio Mayor San Agustín se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de conflicto interpersonal, acoso y violencia a través de:

- **Formación:** se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo cuyo objeto y contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Facilitar información a la plantilla respecto de la tipificación de las conductas que se consideran acoso sexual y de las sanciones que acarrea.
 - Informar de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso en la organización.
 - Llevar a cabo actividades (jornadas, campañas publicitarias, etc.) orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres, y en relación con el Buen Trato.
- **Sensibilización:** Más allá de la formación se realizarán actuaciones encaminadas a dar a conocer tanto este procedimiento como la no aceptación por parte de la organización de actuaciones de este tipo.
 - Difundir su posicionamiento de rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, entre las que se encuentra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, a través de los medios de comunicación internos de mayor utilización. ([Anexo I](#): Modelo de Compromiso de la dirección)
- **Responsabilidad:** de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todas las personas trabajadoras tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Las personas que gestionen personas adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:
 - Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.
 - Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
 - La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.
 - La vigilancia sobre el equilibrio emocional y/o psicológico de la plantilla.
- **Comunicación y difusión:** se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar que las personas que integran el Colegio Mayor San Agustín tengan conocimiento de este.
- **Seguimiento, evaluación y mejora.**

7. Agentes participantes: Recursos humanos, técnicos y materiales.

En el tratamiento de las investigaciones relacionadas con denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo, es preciso definir los recursos humanos técnicos y económicos que están a disposición del Colegio Mayor San Agustín para actuar ante estos casos.

Para ello, se establecerá un Equipo de Gestión de Conflictos (EGC) que desarrollará las labores de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias compuesto por el Colegio Mayor San Agustín (dirección, subdirección y agente de entorno seguro) miembros designados y designadas por la Dirección y la Comisión de Igualdad en la que se encuentra la Representación Legal de la plantilla ([Anexo II](#)). **Formará parte del EGC, el Agente de Entorno Seguro.** Este Equipo será dado a conocer a todas las personas del centro. Se deben cubrir perspectivas laborales, de organización, pero también psicológicas. Cabe acudir a personas de referencia de otras entidades próximas de la Compañía.

El EGC asignará de entre sus miembros una persona responsable para cada asunto que se presente y deba ser estudiado, la persona Instructora del Caso (IC) de modo que cada caso, será atendido específicamente por una persona del EGC.

Entre las funciones del EGC se encuentran:

- Elaborar un listado de recursos locales.
- Atender todas las solicitudes de apertura del protocolo que se realicen.
- Analizar de manera diligente, con confidencialidad y eficacia los asuntos presentados.
- Decidir si continúa o no la tramitación o en su caso, la derivación a quién corresponda.
- Asignar a los y las miembros del EGC que deban atender más específicamente del caso.
- Realizar la elaboración de los informes en tiempo y forma.
- Realizar estudios anuales sobre la tipología de los casos atendidos.
- Mantener la confidencialidad en todas las actuaciones que se realicen en el marco del procedimiento.
- Cuando proceda, instar a la dirección de la organización, Órgano de Decisión (OD) a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuesta.
- Velar porque se cumplan las medidas preventivas que aparecen en el presente protocolo.
- Según sea el caso, contemplar acciones de rehabilitación o reeducación de los comportamientos inadecuados.
- Realizar el seguimiento de las actuaciones propuestas garantizando que se realizan y evaluando su eficacia.
- Recabar información y asesoramiento de las personas de las diferentes áreas en cada caso.

Entre las funciones de la persona Instructora del caso (IC).

Es aquella persona dentro del EGC encargada de conducir el proceso. Velará porque este cumpla las garantías de tiempo y forma, redactando el informe final de conclusiones. Esta persona, preferiblemente, en compañía de otra del EGC, será la encargada de realizar las entrevistas necesarias para recabar los testimonios de las partes y los posibles testigos.

Para garantizar la imparcialidad de la persona instructora, se incluyen un conjunto de requisitos, o incompatibilidades, de obligado cumplimiento. Las personas que realicen la instrucción deben inhibirse, o podrán ser recusadas, en cualquiera de los siguientes casos:

- Si la persona responsable de la instrucción ejerce un puesto jerárquicamente dependiente y superior o inferior de alguna de las partes.
- Si la persona responsable de la instrucción es un compañero o una compañera del mismo grupo de trabajo de alguna de las partes.
- Si la persona responsable de la instrucción es familiar de alguna de las partes.
- Si con alguna de las personas implicadas ha existido un conflicto previo en el pasado por alguna de las personas instructoras.
- Que haya existido o exista relación sentimental entre un miembro del EGC y alguna de las partes.

Tanto la parte afectada, como la Dirección podrán recusar a alguno de los miembros del EGC, en base a las incompatibilidades anteriormente citadas. El mecanismo de recusación será articulado y formal. Se deberá notificar por escrito el motivo por el cual se solicita la recusación.

Entre las funciones del Órgano de decisión (OD).

Persona(s) con la potestad suficiente para tomar decisiones respecto a las conclusiones y consecuencias del análisis e investigación del caso. Será la que determine si los comportamientos encontrados constituyen una infracción y la que apruebe (o determine) y ejecute en su caso, las medidas sancionadoras.

Esta responsabilidad recaerá en la Gerencia o la Dirección de la entidad.

El EGC actuará con los siguientes criterios:

- Actuará como un órgano colegiado para las deliberaciones. Toda decisión se adoptará por mayoría.

- Para la reunión constitutiva del EGC se exigirá la asistencia de la mayoría de sus miembros. Deberán asignar una persona responsable que ejercerá la Presidencia y levantará acta.
- La designación de la persona que atenderá cada asunto, la instrucción del caso (IC) se procurará que sea por consenso en caso contrario, decidirá la persona que ostente el cargo de Presidenta o Presidente.
- Cada cuatro años, haciendo coincidir con la renovación de la Comisión de Igualdad, la persona responsable de Igualdad y la Dirección, confirmarán o revocarán de sus cargos a las personas integrantes del EGC.
- En caso de manifestarse un conflicto de interés en algún o alguna miembro del EGC, deberá abstenerse de actuar, pudiendo también ser recusada.
- En caso de que, por la naturaleza del asunto a tratar, por encontrarse implicada alguna persona de cargo superior o por cualquier otra razón, podrá contarse con una asesoría externa especializada, o con los recursos próximos de entidades de del entorno Compañía.
- En caso de que una de las partes del asunto a tratar sea miembro de la Dirección u ostente un cargo de responsabilidad en la obra, este caso será trasladado a la instancia inmediatamente superior.

8. Desarrollo del protocolo: Procedimientos.

Puesto que en la mayoría de los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u orientación sexual, lo que se busca es el cese de la situación, el Protocolo debe incluir tanto procedimientos formales de resolución como procedimientos informales.

8.1. Procedimientos informales.

El procedimiento informal supone un primer acercamiento a la solución del problema (ver [Flujograma I](#) Procedimiento Informal). Se iniciará una vez que cualquier persona de la comisión o grupo creado para la tramitación de las denuncias, tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. No se procederá al desarrollo de un procedimiento informal si no hay un equilibrio entre las partes o si se observara que una persona se encuentra en situación de vulnerabilidad grave o se sienta presionada o intimidada por la otra parte.

La comunicación de la situación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Esta debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Dirección quién convocará una reunión de grupo o comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días.

El EGC podrá invitar a las personas implicadas directamente a participar en una reunión que tendrá como objetivo aclarar la situación vivida y sus consecuencias y restablecer las relaciones en la medida de lo posible. Para ello, ambas partes deben estar de acuerdo con el mantenimiento de la reunión que será gestionada por una persona intermediaria miembro del EGC o en quién delegue, que deberá contar con la formación exigida.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, realizando un informe valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal (anexo III).

8.2. Procedimientos formales.

([Ver Flujoograma II](#) Procedimiento Formal).

Iniciación del protocolo. Cauces de denuncia: escrito de presentación.

El protocolo se iniciará con la presentación ante el EGC, de un escrito de solicitud de inicio del Protocolo de actuación, bien por escrito o través de la dirección de correo direccion@cmusanagustin.com, utilizando el Anexo IV. Este documento estará accesible de manera permanente en todos los canales y medios de los que el centro disponga.

La solicitud de inicio del protocolo de actuación podrá realizarse por cualquiera de las siguientes personas:

- Directamente por la persona afectada o por otra de su elección,
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En este caso, la solicitud deberá ser ratificada por la persona directamente afectada.

Si la denuncia no se interpusiera ante el EGC, esta deberá ser remitida de forma inmediata al equipo en un plazo de 2-4 días naturales. El EGC realizará un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso y podrá:

- No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, sean anónimas o sean manifiestamente infundadas, dando cuenta de la inadmisión a la Dirección y a la persona responsable de Igualdad mediante resolución motivada, que podrá ser impugnada por las personas anteriormente mencionadas.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo, además de responsabilizarse de la custodia de la documentación entregada y la que genere el protocolo.

El o la Instructor/a del caso tendrá una primera reunión informativa con la persona presuntamente acosada (acompañada o no según la elección de la persona presuntamente acosada) en la que:

- Revisará y ratificará la información de la comunicación.
- Informará y revisará el procedimiento junto a la persona, el proceso a seguir, su funcionamiento y fases.

- Informará de que la activación del procedimiento no colapsa otras posibles vías extralaborales.
- Confirmará si la persona decide o no seguir con el procedimiento.

Esta primera entrevista debería realizarse en un plazo de dos días laborables desde que se tiene conocimiento de la comunicación (Anexo IV). A partir de este momento y, con la información obtenida, se pueden establecer medidas cautelares.

Investigación interna.

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

La persona responsable de la instrucción del caso deberá abrir un procedimiento de investigación de lo ocurrido y la situación en la que se encuentran las personas, para determinar el nivel de posible riesgo psicosocial.

Una vez recibida la comunicación por parte del EGC, y que la confirmación por parte del Instructor de que el denunciante inicia la activación del procedimiento, el instructor pondrá en conocimiento de la parte denunciada la apertura de la investigación en una entrevista y se le informará/recordará cuál es el funcionamiento del Procedimiento. Si no fuera posible o no aceptará la convocatoria de entrevista, se le comunicará por escrito (con todas las garantías de recepción posibles). En este escrito se le informará de la apertura de investigación por el EGC.

Una vez se realiza la apertura del procedimiento se informará al Comité de Seguridad y Salud (si existe), en todos los casos y a la Comisión de Igualdad si existiese según la naturaleza de caso, y a Entorno Seguro de la Provincia de España de la Compañía de Jesús, sin indicar detalle del caso y de las personas implicadas, salvo deseo expreso de las mismas, siendo facilitada esta información en cualquier caso al cierre del expediente.

Se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, la representación legal de la plantilla. Las entrevistas se realizarán de manera individual a cada persona y tendrán carácter confidencial. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una representación Legal de la plantilla.

En el caso de concreto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la persona que hace la denuncia aportará los indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia, recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba que establece la legislación vigente.

La duración de esta fase no debería exceder los 15 días laborables desde la presentación del modelo escrito de comunicación (Anexo IV).

Finalización del procedimiento.

Una vez finalizado el procedimiento, el EGC emitirá un informe. En caso de que la intervención se haya realizado por una Asesoría Confidencial Externa, el informe será presentado en primer lugar al EGC.

El informe, deberá resumir las actuaciones realizadas y las conclusiones obtenidas, además de proponer un plan de actuación con medidas correctoras que permita superar la situación de partida y que deberá ser aceptado por la Dirección y la persona responsable de Igualdad. El contenido de dicho informe será:

- Identificación de la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso.
- Hechos que han resultado acreditados.
- Resumen de las pruebas revisadas y actuaciones realizadas.
- Circunstancias agravantes observadas (reincidencias, conductas intimidatorias o de represalia, etc.)
- Conclusiones y propuestas.

El EGC, notificará a las partes intervinientes (denunciante y denunciada) las conclusiones obtenidas en el informe y las acciones aprobadas cuando así lo sean, pero NO se entregará a las partes en conflicto. El EGC tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento de acciones correctoras.

El plazo máximo de investigación, elaboración del informe y comunicación a las partes será de 30 días que podrán alargarse en supuestos excepcionales (anexo V).

Resolución

El informe elaborado por el EGC será enviado al Órgano de Decisión (OD) que determinará, en última instancia, si los hechos comprobados suponen una infracción así como su sanción o medida correspondiente. De igual manera determinará la viabilidad de las soluciones propuestas, así como su ejecución.

Esta resolución se emite como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30. La determinación sobre la infracción y sanción correspondiente no debería superar los 5 días laborables desde la recepción del informe de conclusiones. A partir de aquí, las conclusiones y medidas adoptadas serán trasladadas a las partes implicadas en el conflicto no más allá de 2 días laborables. También se comunicarán en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, si existiese.

Si se concluye la existencia de acoso y, por tanto, esta situación está sujeta a sanciones se deberá estar a lo dispuesto en el convenio colectivo según lo marcado en el régimen disciplinario.

La persona responsable de la Instrucción del Caso comunicará a las partes afectadas el informe de valoración y conclusiones del caso (Anexo V).

Se organizará el acompañamiento y seguimiento de las partes afectadas y de los procesos desde Entorno Seguro facilitando medios y recursos propios o derivando a instituciones que lo lleven a cabo.

8.3. Medidas cautelares.

En aquellos supuestos en los que en el transcurso del procedimiento se observe grave peligro de atentado contra la salud de las personas, se informará al Servicio de Prevención de manera confidencial para que, en caso de que se considere necesario, puedan adoptarse medidas provisionales de protección, mientras se realiza la investigación prevista en el presente protocolo.

Entre las medidas cautelares a adoptar cuando haya indicios de la existencia de acoso se encuentran:

- Separación física de la víctima y la persona agresora.
- Se puede proponer un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima.
- Se pueden establecer pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

Estas medidas, en ningún caso deberán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

9. Solicitudes infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el EGC, resulte que la solicitud se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se dará traslado de la información recabada a la Dirección para que éste valore la incoación del correspondiente expediente disciplinario a quien así lo realice.

10. Información

Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso, así como de las resoluciones adoptadas.

La documentación generada durante todo el proceso permanecerá bajo la custodia de la Dirección (modificable), incluso en caso de archivo de la solicitud. Se mantendrá una única copia original firmada, que no podrá ser reproducida, únicamente consultada en custodia por las personas directamente implicadas. Únicamente será remitida una copia a solicitud de la autoridad judicial o cuando se acredite la necesidad de su consulta para la tramitación de un expediente administrativo en cuyo caso quedará bajo custodia de la persona responsable de su tramitación, no pudiéndose realizar nuevas copias.

11. Anexos

Anexo I: Modelo de Compromiso de la dirección

El CMU SAN AGUSTÍN hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, el CMU SAN AGUSTÍN declara que las actitudes de acoso laboral, sexual y por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, CMU SAN AGUSTÍN se compromete a:

- Asegurar que todas las empleadas y empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- Facilitar formación que permita reconducir conductas inapropiadas, la detección de conductas inadmisibles y la generalización de las conductas de buen trato.

Para la consecución efectiva de este compromiso Colegio Mayor San Agustín exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (alumnado, proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se

repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, el CMU SAN AGUSTÍN se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

[*] En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles.

- Diseño de un protocolo de actuación y prevención frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de actuación y prevención frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de un equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en Santiago, a 5 de noviembre de 2024

DIRECCIÓN	RLT
Alejandro Pan Regueiro	

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015).” Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo” (Páginas 46 y 47) Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Anexo II: Modelo de compromiso de confidencialidad para las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don Alejandro Manuel Pan Regueiro, habiendo sido designado por el COLEGIO MAYOR SAN AGUSTÍN para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo u orientación sexual que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo u orientación sexual.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por COLEGIO MAYOR SAN AGUSTÍN de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firmado:

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015).” Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo” (Página 48). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Anexo III: Modelo de solicitud de inicio del protocolo de actuación

DATOS DE LA PERSONA QUE INFORMA DE LA SITUACIÓN	Nombre y Apellidos	
	Teléfono	
	Correo Electrónico	
	Área de trabajo	
FECHA DE PRESENTACIÓN		
DESCRIPCIÓN SITUACIÓN Y PERSONAS QUE CONSIDERA HAN REALIZADO LOS HECHOS		
CONSIDERAS QUE EXISTE CONFLICTO DE INTERÉS CON ALGUIEN DE EGC		QUIÉN
<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO		
¿QUIÉRES INICIAR EL PROTOCOLO FORMAL?		<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO

Anexo IV: Modelo de Informe de Valoración Inicial/Conclusiones

INFORME VALORACIÓN	
Nº EXPEDIENTE	
FECHA	
IDENTIFICACIÓN PERSONA QUE PRESENTA EL ESCRITO	
IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA	
DESCRIPCIÓN SITUACIÓN (tiempo de los hechos, frecuencia, circunstancias, condición de las personas involucradas, posibles testigos):	
VALORACIÓN DE ESTA POR EGC:	
PROCEDE EN CONSECUENCIA A <input type="checkbox"/> NOTIFICAR A EGC <input type="checkbox"/> CERRAR EL EXPEDIENTE <input type="checkbox"/> OTRAS (ESPECIFICAR)	
DOCUMENTACIÓN QUE SE PRESENTA ADJUNTA:	
1.-	
2.-	
3.-	

Fdo.

Fdo.

Fdo.

(Presidencia EGC)

(miembro EGC)

(miembro EGC)

Anexo V: Régimen disciplinario y sancionador

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

"Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias".

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

"Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo."

Artículo 13. Prueba

"De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales."

Artículo 8. Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. *"Los actos del empresario que fuesen contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.*

13. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquier que sea el sujeto activo de la misma.*

13 bis. *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a alcanzar las facultades de dirección empresarial, cualquier que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo."*

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social dispone en su Artículo 2.1. que el empresariado es sujeto responsable respecto de las infracciones en que incurran en la relación laboral.

Artículo 12. Infracciones graves.

Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

"La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente".

Artículo 40. Cuantía de las sanciones

1. *"Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:*
 - a) *Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros, en su grado medio de 25.001 a 1000.005 euros; y en su grado máximo de 1000.006 euros a 187.515 euros.*
2. *Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:*
 - a) *Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.915 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.*
 - b) *Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros".*

Artículo 46 bis

"Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40."

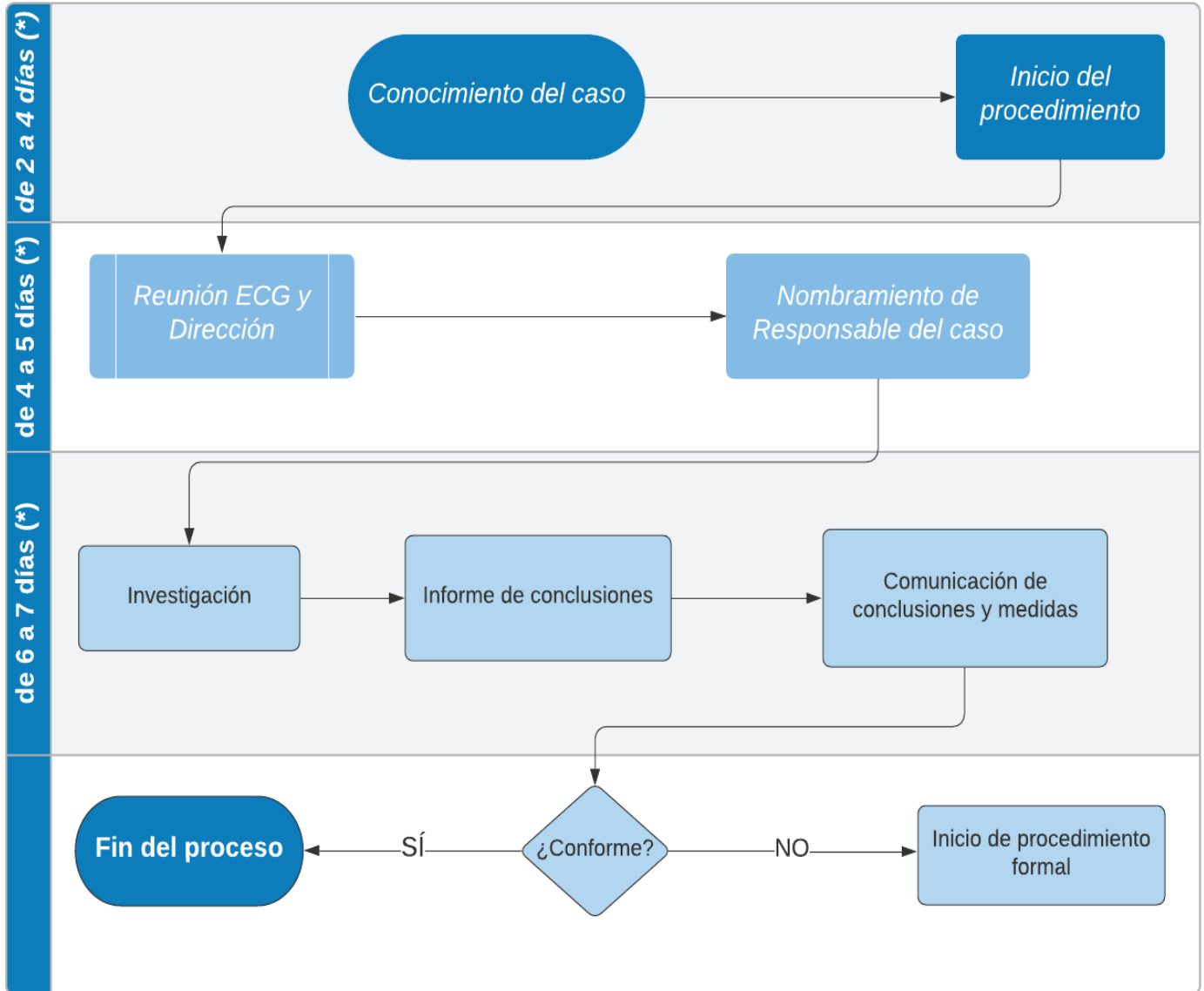
Código penal

Artículo 184. Del Acoso Sexual:

- 1. "El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*
- 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
- 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previsto en el apartado 2 del presente artículo".*

12. Flujogramas

Flujograma I: Procedimiento Informal



(*) Los tiempos se cuentan a partir del inicio del proceso.

Flujograma II: Procedimiento Formal

