

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN PARA EL
AFRONTAMIENTO DE ACOSO
SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO U ORIENTACIÓN
SEXUAL
FUNDACIÓN LOYOLA CENTRO**





ÍNDICE

1.- Introducción y Declaración de principios	3
2. Objetivo del protocolo	5
3. Alcance y vigencia	6
4. Definiciones: Concepto y tipificación del acoso.	7
5. Normativa de aplicación	9
6. Medidas de prevención	11
7. Agentes participantes: Recursos humanos	12
8. Desarrollo del protocolo: Procedimientos.	14
8.1. Inicio: Denuncia o queja	14
8.2. Procedimientos informales.	15
8.3. Procedimientos formales.	15
8.4. Medidas cautelares.	18
9. Garantías del procedimiento	18
10. Solicitudes infundadas o falsas	20
11. Información	20
12.-Protección de Datos	21
Anexos	
Anexo I: Modelo de Compromiso de la dirección	23
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	25
Anexo III: Modelo de solicitud de inicio del protocolo de actuación	26
Anexo IV: Modelo de Informe de Valoración Inicial/Conclusiones	27
Flujogramas	
Flujograma I: Procedimiento Informal	28
Flujograma II: Procedimiento Formal	29



FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR

1.-INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

a) Introducción

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconocen que la igualdad es un principio jurídico universal, y establecen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situación de acoso tanto sexual como por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso moral que pueda tener un componente laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias que requieren la aplicación de medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato que se encuentran amparados en los arts. 10,14,15 y 18 de la Constitución Española, en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas para quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y la propia empresa, afectando a su normal funcionamiento, al clima laboral, a la motivación de la plantilla, a la imagen externa de la empresa, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa de no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, son unos aspectos esenciales a tener en consideración. Por ello, LA FUNDACIÓN LOYOLA CENTRO (en adelante FUNDACIÓN) se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y sus derechos.

Los trabajadores serán representados conforme establece la legislación vigente en todo momento estableciendo que la comisión será paritaria, en todo caso, contribuirán a la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a la plantilla e informando a la dirección de cualquier problema del que puedan tener conocimiento colaborando con la empresa en materia de prevención.

b) Declaración de principios

La FUNDACIÓN rechaza de forma rotunda cualquier tipo de acoso sexual y acoso 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.

En virtud de estos principios, la Dirección de la FUNDACIÓN 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. Se quiere 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:

LA FUNDACIÓN 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.

LA FUNDACIÓN 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.

LA FUNDACIÓN 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.

Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la empresa y respetando los siguientes principios que han de regir el entorno de las relaciones laborales en la empresa. Por ello, la empresa se compromete a:

- Prohibir comportamientos, actitudes y situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Admitir quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la empresa.
- 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 el proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Con el presente protocolo, la empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como

personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

Este protocolo considera dos aspectos fundamentales: La prevención del acoso y la actuación de la empresa frente a las denuncias por acoso. Por ello, se recogen las siguientes actuaciones:

- 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.

Este protocolo pretende promover el buen trato entre sus trabajadores 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.

3. ALCANCE Y VIGENCIA

El presente Protocolo se aplicará en todas las áreas de LA FUNDACIÓN y a todas las personas que presten servicios en las diferentes instalaciones de la entidad. 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 la empresa.

Quedan incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Si el acoso se produjera fuera de la empresa deberá probarse que la situación es por una causa relacionada con el trabajo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El presente protocolo tendrá un carácter indefinido, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, y a petición de cualquiera de las partes, se pueda modificar o incorporar acciones después de la correspondiente negociación. Asimismo, la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad podrá comunicar las incidencias que se hubieran detectado en aplicación de este protocolo, con el fin de que la empresa y la representación de las personas trabajadoras negocien posibles modificaciones del mismo.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de firma del plan de igualdad del que forma parte.

4. DEFINICIONES: CONCEPTO Y TIPIFICACIÓN DEL ACOSO.

4.1. DEFINICIONES

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 artículo 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.

Tipos de acoso sexual:

Chantaj 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.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
 - Flirteos ofensivos;
 - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- ##### **2.- Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3.- Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad	Descripción de la acción
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer gestos lascivos.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acercamientos no consentidos.

GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar postruptura.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar gestos obscenos
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas. • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

Acoso por razón de sexo

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. - Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). - Utilizar humor sexista. - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> - Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> - Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. - Realizar un acercamiento físico excesivo. - Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

	NO VERBAL	- Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). - Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

4.2. TIPOLOGÍA

El acoso no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones entre las que se encuentran con carácter enunciativo (en ningún caso limitativo) por ejemplo:

- Las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- 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.

4.3 ENTORNO SEGURO

Además de todo lo anterior, se quiere destacar el concepto de ENTORNO SEGURO que para la empresa es esencial:

- Es 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.

5. NORMATIVA DE APLICACIÓN

A) la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

El artículo 173.1 del CP (modificado por la LO 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual) establece: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

El artículo 184 (delito de acoso sexual, modificado por la LO 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual) *“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.*

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, 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 uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

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

C) 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 (si existen) deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores 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.”

D) Convenios Colectivos de aplicación, tanto en cuanto a los comportamientos como las infracciones y sanciones que correspondan.

E) La Recomendación de la Comisión Europea 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, incluyó en un Anexo el "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual" que define el acoso sexual: "El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos

basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados".

F) La Directiva 2006/54/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.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Desde la Dirección de LA FUNDACIÓN 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.
- **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 la FUNDACIÓN 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 de la FUNDACIÓN 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 que se reciban, estando compuesta por cuatro (4 miembros). Dos miembros designados por la dirección de la empresa y otros dos miembros serán elegidos por la plantilla, o bien serán los representantes legales de los trabajadores, si existieran. Este Equipo será dado a conocer a todas las personas de los centros de trabajo existentes. Se deben cubrir perspectivas laborales, de organización, pero también psicológicas.

En caso de que cualquier miembro de la comisión se vea involucrado en un proceso de acoso, o se pueda dudar sobre su objetividad e imparcialidad en el proceso, así como, en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal podrá actuar de suplente las siguientes personas:

- Agente entorno seguro de la empresa o centro de trabajo.
- Persona trabajadora designada por la plantilla.

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.
- El EGC asignará de entre sus miembros una persona Instructora del Caso (IC) para cada asunto que se presente y deba ser estudiado.
- La designación de la persona instructora del caso (IC) se procurará que sea por consenso; en caso contrario, decidirá la persona que ostente el cargo de Presidenta o Presidente.
- En caso de manifestarse un conflicto de interés en algún o alguna miembro del EGC, deberá abstenerse de actuar, pudiendo también ser recusada. En este caso, será sustituido conforme a lo establecido al inicio de este apartado.
- 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.

- 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.

Entre las funciones del EGC se encuentran:

- Elaborar un listado de recursos locales.
- Recepción de denuncias
- 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.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras presuntamente acosadas.

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 de la empresa 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.

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.

8. DESARROLLO DEL PROTOCOLO: PROCEDIMIENTOS.

En los casos de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, lo que se busca es el cese de la situación, el Protocolo debe incluir procedimientos formales de resolución.

8.1. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

El protocolo será de aplicación en las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) en los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo

g) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa/entidad/organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

8.2. INICIO: DENUNCIA:

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia. Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. La empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la empresa habilita la cuenta de correo electrónico egc.canaldenuncia@fundacionloyolacentro.es a la que solo tendrán acceso las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a cualquiera de las personas que forman parte del EGC. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran el EGC.

8.3. PROCEDIMIENTO FORMAL. (Ver Flujograma 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, utilizando el Anexo IV de este protocolo. 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 (si existiera en la empresa o centro de trabajo) 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 designado/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 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 y a la Comisión de Igualdad (si existiesen) según la naturaleza de caso, 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 representante legal de la plantilla, si existiese.

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.

El instructor elevará todo lo actuado al EGC quien emitirá un informe. 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.

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 plazo máximo de investigación, elaboración del informe y comunicación a las partes será de 15 días laborables desde que tuvo entrada la solicitud de inicio de procedimiento en el EGC; plazo que podrá alargarse, por el tiempo necesario, en supuestos excepcionales.

Finalización del proceso. 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.

La resolución del OD se debe emitir y notificar a las partes, como máximo, a los 15 días laborables desde que se recibe el informe del EGC.

Si la resolución del OD determinara la existencia de acoso, la misma podrá imponer las sanciones previstas en el convenio colectivo según lo marcado en el régimen disciplinario o las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

8.4. 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. Además, podrán adoptarse cuantas medidas sean necesarias, según las circunstancias específicas de cada caso.

8.5. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9.- 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.
- 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.
- 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

Una de las prioridades para la Fundación, redundando 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 Fundación 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.

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.

Este deber de confidencialidad aplica a todo aquel miembro de la Fundación que sea conocedor de una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Desde quien lo pone en conocimiento de la Fundación, 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 Fundación 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 Fundación.

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.

Se 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.

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, 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. PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante “RGPD”), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, la LOPDGDD), así como demás normativa de desarrollo, el tratamiento de los datos de carácter personal que se derive del trabajo de investigación de la EGC en caso de acoso queda sujeto a lo dispuesto en la normativa legal vigente. Las partes utilizarán o aplicarán los datos personales única y exclusivamente conforme a las finalidades e instrucciones derivadas de las tareas de investigación de los hechos denunciados a los miembros de la EGC, así como el envío de las comunicaciones que fueran necesarias. No los comunicarán o cederán a otras personas físicas o jurídicas, ni siquiera para su conservación.

En lo que respecta a los empleados, podrán recabarse todos aquellos datos que atañen a la relación laboral, es decir, los datos personales de identificación (nombre, apellidos número de Seguridad Social, dirección postal, teléfonos, e-mail), datos académicos, profesionales y bancarios.

Dado su carácter de datos especialmente sensibles, los miembros de la EGC se comprometen a no ceder a ninguna persona física o jurídica aquellos datos relacionados con la salud que les proporcionen tanto la persona denunciante como la denunciada, a menos que dicha cesión se

realice por imperativo legal. Los datos personales de la persona denunciante y de la persona denunciada pasarán a formar parte del procedimiento de investigación de la EGC

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, las partes adoptarán las medidas técnicas u organizativas que resulten apropiadas para garantizar la seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, para limitar el acceso de todos los datos personales exclusivamente a las personas autorizadas. En consecuencia, la EGC respetará los principios del artículo 5 del RGPD y minimizará los tratamientos de datos personales de los trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico egc.datos@fundacionloyolacentro.es acompañando copia de su documento de identidad.

Los datos facilitados para cualquier investigación que sea desarrollada por los miembros del EGC serán conservados únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados y por los plazos legales establecidos. Dichos datos serán oportunamente bloqueados desde la finalización de la investigación, de manera totalmente confidencial, por si pudieran derivarse responsabilidades posteriores, a expensas de una reclamación judicial u de otra administración pública con autoridad en la materia, procediéndose a su destrucción definitiva tras la finalización de dichos plazos. Los datos de contacto serán conservados mientras no se solicite su derecho de supresión o baja

12. ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- * En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- * Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- * En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- * Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

LA FUNDACIÓN LOYOLA CENTRO 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, LA FUNDACIÓN 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, LA FUNDACIÓN LOYOLA CENTRO 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 sexual y acoso por razón de sexo.
- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de 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 LA FUNDACIÓN 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, LA FUNDACIÓN 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:

- Diseño de un protocolo de actuación y prevención frente al 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 sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del 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 sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- 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.
- 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 (si existiera)

Firmado en _____, a __ de ____ de _____

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

D/D....., habiendo sido designado 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 FUNDACIÓN LOYOLA CENTRO de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firmado:

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 <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	QUIÉN	
¿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.

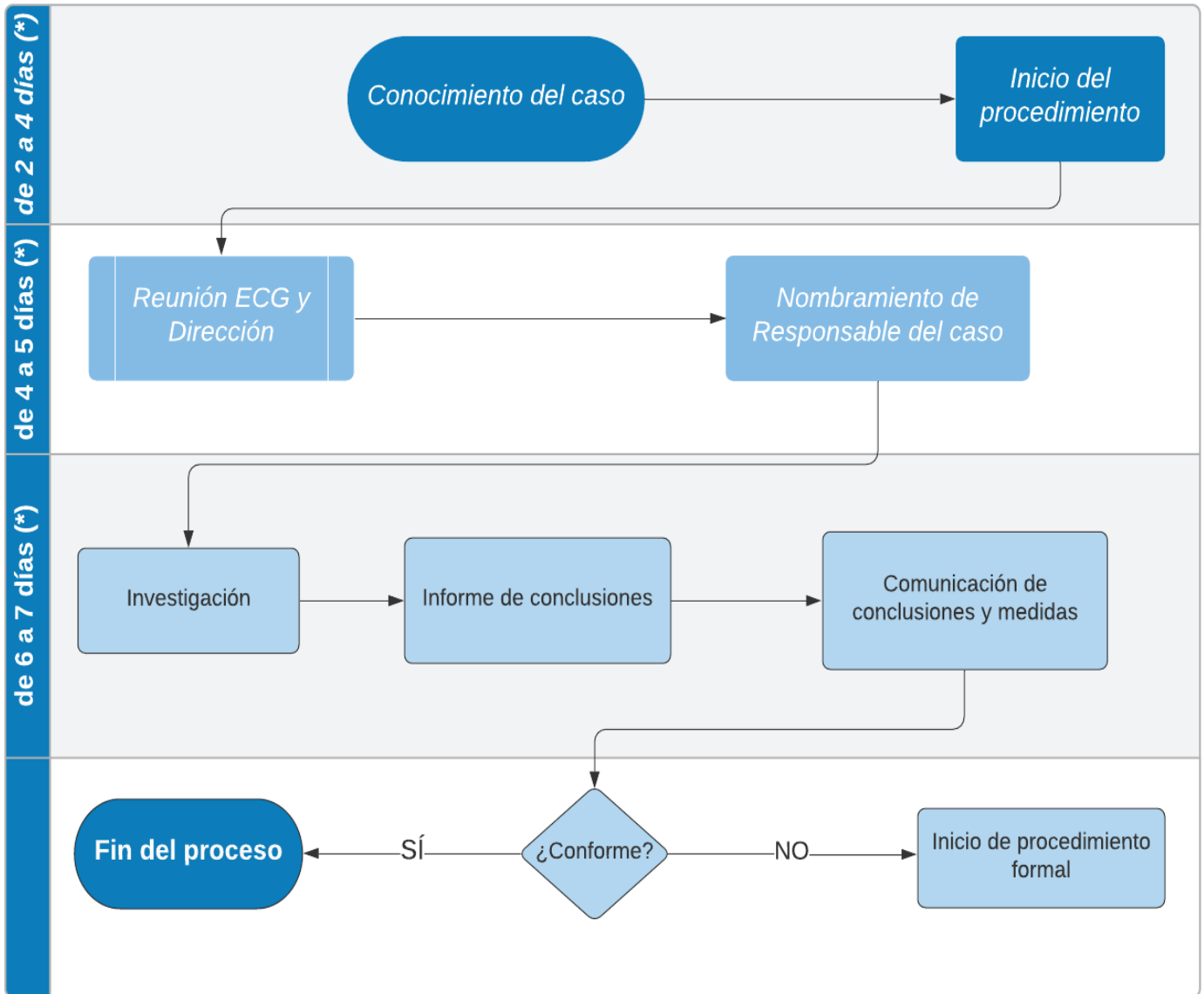
(Presidencia EGC)

(miembro EGC)

(miembro EGC)

FLUJOGRAMAS

Flujograma I: Procedimiento Informal



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

Flujograma II: Procedimiento Formal

