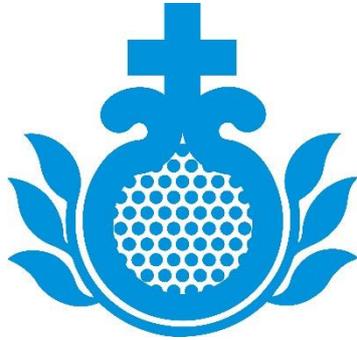




# PROCOLOS DE ACTUACIÓN

- Protocolo de actuación frente el acoso laboral
- Protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo



Fundación  
**San Juan de Dios**  
Madrid

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Aprobado por el Comité de Dirección el 21 de diciembre de 2023

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS</b> .....	3
<b>3. MOTIVACIÓN</b> .....	4
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	5
<b>5. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	6
<b>6. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO</b> .....	6
<b>7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO LABORAL</b> .....	6
<b>8. GARANTÍAS</b> .....	7
<b>9. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.</b> .....	9
<b>10. FINALIZACIÓN DEL PROCESO</b> .....	11
<b>11. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b> .....	12
<b>12. RESUMEN DE PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO</b> .....	13
<b>13. APROBACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO.</b> .....	14
<b>ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR LABORAL</b> .....	15

## 1. INTRODUCCIÓN

El Acoso Laboral, conocido también por *mobbing*, es una forma de aislar a una persona poco a poco y se manifiesta a través del acoso moral o del acoso sexual. El acoso laboral conlleva además la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y otras. Esto provoca una baja autoestima y afecta el trabajo. Es importante conocer que existen diferentes tipos o modalidades de acoso:

- **Acoso laboral descendente:** Este acoso lo realiza una persona que se encuentra en un cargo superior.
- **Acoso laboral horizontal:** Este tipo de acoso se produce entre compañeros de trabajo de la misma categoría. Existen diferentes motivos por el cual se produce este tipo de *mobbing*, ya sea por competencia, celos, problemas personales o envidia.
- **Acoso laboral ascendente:** El acoso lo produce una persona con un nivel jerárquico menor. Esta situación no es común, pero puede ocurrir.

Además de estas modalidades, existen otro tipo de *mobbing* que se relaciona con los ataques propiamente dichos, existen ataques a la reputación, a la calidad profesional, a la salud, o a las relaciones sociales personales.

El Acoso Laboral ha sido sancionado en la reforma del Código Penal a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, 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”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley de Igualdad), recoge el establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. El artículo 48 de la citada ley obliga a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, abriendo también la puerta a los/as representantes de los/as trabajadores/as con el fin de contribuir a la prevención.

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner

en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

La Fundación San Juan de Dios ha desarrollado un protocolo para la detección, seguimiento y solución de los casos de acoso laboral que pudieran producirse. Dicho protocolo, permitirá arbitrar los procedimientos específicos para su prevención, así como dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

## **2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

1. *Acoso discriminatorio.*– Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora.

2. *Acoso moral o mobbing.*– Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, provocando en quien lo padece síntomas psicósomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

No debe confundirse el acoso moral con otras figuras como el «burn out» o síndrome del quemado en el trabajo (estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicado el trabajador durante largos períodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente), el estrés, la fatiga mental, etc.

Así pues, deben darse los siguientes factores necesarios en el acoso moral:

- 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 se ejerza por un/a superior o un compañero/a –acoso vertical y horizontal–. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo obligado descartar como «mobbing» los supuestos de roces laborales o simples desacuerdos o exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, que responden a inevitables y naturales confrontaciones propias de la relación humana y, más específicamente de

la surgida como consecuencia de la relación laboral o situación profesional.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral de otra persona, dentro del ámbito de la Fundación y 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, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de «mobbing».

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizada la jurisprudencia que ha recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.
- Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p. ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.
- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros/as, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.
- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la fundación.

### **3. MOTIVACIÓN**

La Fundación San Juan de Dios declara que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso en el mundo laboral, en cualquiera de sus modalidades, es totalmente inaceptable, y esta Entidad se compromete a utilizar todos los medios y su autoridad para que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de la persona se respete.

La Fundación San Juan de Dios ha dispuesto rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas o modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el (la) ofensor/a, ni cuál sea su rango jerárquico, haciendo especial hincapié en que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos/as, y que este tipo de conductas no se permitirán.

Para llevar a cabo este compromiso, se ha creado una **Comisión de Seguimiento** (Comisión Para la Prevención del Acoso Laboral), entre cuyas

funciones figurará la recepción de denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento de la investigación de los casos denunciados y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso laboral.

La Comisión de Seguimiento, está dotada de las competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso laboral.

## **4. OBJETIVOS**

### **➤ IDENTIFICAR**

El objetivo principal de este Protocolo es definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzca, con el fin de solventar cualquier situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

### **➤ PREVENIR Y EVITAR**

Además, este Protocolo establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso en esta fundación.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso laboral, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos fundamentales que implica el acoso laboral.

### **➤ FIJAR MEDIDAS DE INSTRUCCIÓN Y SANCIÓN**

Determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a presente una queja en esta materia.

### **➤ TIPIFICAR EL ACOSO**

Tipificar el acoso en el trabajo como una falta muy grave, que será objeto de la correspondiente sanción (sin perjuicio de las sanciones que correspondan en el ámbito penal, civil, laboral y constitucional). En cualquier caso, se abrirá el correspondiente expediente informativo y, si procede, sancionador, una vez se finalice el estudio del caso.

### **➤ DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Describir con detalle el procedimiento para obtener ayuda y plantear las quejas ante una posible situación de acoso laboral.

## ➤ **RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS PARTES AFECTADAS**

Asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja sea desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como acusado/a, guardando siempre secreto tanto de los datos como de las actuaciones, que no deben nunca trascender del ámbito de la investigación y desarrollo del presente protocolo.

## **5. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo será de aplicación a la totalidad de la plantilla laboral y de la comunidad universitaria de la Fundación San Juan de Dios, así como a todo trabajador/a de cualquier empresa contratada por la misma que desarrolle su actividad en el ámbito de la Fundación, siempre que en el conflicto sea parte un miembro de la comunidad universitaria y plantilla laboral.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas externas contratadas por la Fundación serán informadas de la existencia de este protocolo de prevención y actuación laboral.

## **6. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO**

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso laboral mediante este Protocolo, se facilitará a todas las personas que trabajan en todos los centros de trabajo de la Fundación San Juan de Dios toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente Protocolo.

## **7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO LABORAL**

La comisión de seguimiento está formada por los siguientes miembros:

- El/la representante de Profesorado Agregado en la Junta de Escuela de la EUEF San Juan de Dios.
- El/la representante de Profesorado Colaborador en la Junta de Escuela de la EUEF San Juan de Dios.
- El representante del profesorado con mayor número de votos en el Consejo Escolar del Centro de FP San Juan de Dios.
- El/la representante del Personal de Administración y Servicios en el Claustro de la EUEF San Juan de Dios.

- El/la directora/a de Personas y Valores de la Fundación San Juan de Dios.

Los/las representantes del Profesorado serán designados por el personal laboral a través del sistema electoral para la elección de los representantes en la Junta de Escuela de la EUEF y en el Consejo Escolar del Centro de FP. El/la representante del Personal de Administración y Servicios serán designado por el personal laboral a través del sistema electoral para la elección de los/las representantes en el Claustro de la Escuela. Siempre según el Reglamento de la Escuela y del Centro de FP. En el caso de que haya más de un/una representante por categoría, será designado el que más votos haya obtenido, y si hubiera empate se designará al de mayor edad. El quinto miembro, como se ha señalado, será el/la directora/a de Personas y Valores de la Fundación San Juan de Dios.

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

- Recibir las quejas, reclamaciones o consultas en temas de acoso laboral que le lleguen mediante cualquier cauce.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos casos de acoso.
- Recibir y dar audiencia a la persona demandada.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la Dirección de la Fundación en un plazo de 30 días a partir del inicio del proceso.
- La Comisión de Seguimiento podrá, ante un caso concreto, delegar en uno/a de sus miembros (Asesor/a Confidencial), las siguientes competencias durante el proceso de instrucción:
  - o Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas.
  - o Tendrá capacidad de representación de la persona reclamante ante la Comisión de Seguimiento, siempre que ésta así lo determine.
  - o Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, testigos, etc., manteniendo siempre la confidencialidad, conjuntamente con los demás miembros de la Comisión.
  - o Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
  - o Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.

## **8. GARANTÍAS**

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad.
- La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: la Fundación adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como estar informadas de la evolución de la denuncia. Igualmente podrán solicitar el acompañamiento de una central sindical representativa en el caso de que así lo deseen. En el momento en el que la Fundación cuente con Representación legal de las personas trabajadoras, podrá solicitar en cualquier momento el acompañamiento de una persona de la RLT, independientemente de si forman parte o no de la propia Comisión.
- Respeto a los derechos de las partes: la investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia en el trato a las personas que intervengan en el procedimiento cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- Confidencialidad y anonimato: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de

su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

- Protección de datos: todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el proceso se harán respetando los principios establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos.
- Sigilo: es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.
- Quienes denuncien y/o las personas denunciadas podrán recusar a cualquiera de las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento, cuando entienda que concurran motivos para ello, motivando la misma.
- Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. Del mismo modo, si la Dirección de la Fundación San Juan de Dios estuviera involucrada, sus funciones recogidas en este protocolo serán asumidas por la Dirección de la Escuela Universitaria de Enfermería y Fisioterapia San Juan de Dios.
- El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

## **9. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.**

Toda persona trabajadora de la Fundación San Juan de Dios que considere que ha sido objeto de acoso laboral por otro/a trabajador/a de esta entidad, tendrá derecho a presentar queja internamente, sin menoscabo de las acciones penales o civiles a que la persona acosada pueda tener derecho y ejercer libremente.

La comunicación de la queja podrá ser realizada por el/la reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso, dirigiéndose por escrito al/a la Directora/a de Personas y Valores, que tomará constancia del escrito o de la reclamación (firmando y sellando copia) y la derivará a la Dirección, quien a su vez dará traslado del mismo a la Comisión de Seguimiento de forma inmediata. Si el/la Directora/a de Personas y Valores estuviera involucrado en un procedimiento de acoso, la comunicación de la queja podrá ser dirigida directamente a la Dirección de la Fundación.

Los/as trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos/as) tendrán la obligación de informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar sus subordinados/as o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta punible el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as.

Asimismo, los/as representantes de los/as trabajadores deberán comunicar a la Dirección de la Fundación aquellos comportamientos o conductas que pudieran propiciar el acoso laboral, y de los cuales tuvieran conocimiento.

Cuando haya reclamaciones o quejas sobre la existencia de situaciones de acoso, la Comisión de Seguimiento investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación. La investigación acerca de la queja o reclamación debe ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Si la persona afectada entiende que es factible y así lo propone, con el acuerdo de la Comisión de Seguimiento, se intentará resolver el problema de manera interna y rápida en un primer momento. Se trataría de un procedimiento informal a través del cual se busca solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario (una tercera persona amiga o asesor/a). En cualquier caso, siempre se propondrá la apertura de expediente informativo que de forma paralela y con el informe de la Comisión determine la sanción si corresponde.

En un plazo de tiempo máximo de 30 días, la Comisión de Seguimiento dará por finalizado el procedimiento interno, validando en su caso la consistencia de la queja, proponiendo las acciones pertinentes.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará a la Dirección y se comunicará a las partes afectadas. En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema incluyendo las recomendaciones oportunas.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los/as afectados/as y el archivo de las actuaciones será custodiado por el/la Secretario/a de la Comisión de Seguimiento, o del/la directora/a de Personas y Valores en su defecto.

Se considerarán como agravantes la situación de contratación temporal de la víctima, la reincidencia del/de la acosador/a y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

En caso de quedar acreditado por el dictamen un caso de acoso laboral se propondrá el inicio de un expediente disciplinario por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas, que podrían llegar al despido del/de la acosador/a.

Los casos de mala fe y/o denuncia falsa serán considerados como falta muy grave por parte de la persona denunciante.

A título ilustrativo, que no limitativo, y sin perjuicio de todas aquellas medidas cautelares que pudiesen resultar útiles, se procederá a la Separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y denunciada durante el proceso de investigación. Dicha separación podrá practicarse de las siguientes formas:

- Suspensión de empleo hasta el fin del expediente para cualquiera de las partes implicadas.
- Cambio de turno o de horario dentro del mismo centro de trabajo, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día o mismo horario. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
- Cambio de centro de trabajo de cualquiera de las partes implicadas. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
- Apoyo psicológico para la persona denunciante durante todo el proceso de investigación, para paliar la victimización que puede suponer las intervenciones llevadas a cabo durante todo el procedimiento.

## **10. FINALIZACIÓN DEL PROCESO**

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, la Comisión de Seguimiento emitirá el informe para dejar constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de Personas y Valores, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de Personas y Valores la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la Comisión de Seguimiento.

La Dirección de Personas y Valores coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

La persona denunciante y la persona denunciada dispondrán de un plazo inicial de 2 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe emitido por la Comisión de Seguimiento. Dicho plazo será ampliable a criterio del citado Equipo cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera

Una vez finalizado el periodo de alegaciones, la Comisión de Seguimiento realizará, en un plazo máximo de 5 días hábiles, el informe final, en el cual se relacionarán:

- Las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia.
- Hechos relevantes acreditados.
- Las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas.
- Propuesta de medidas de apoyo.

Desde la Comisión de Seguimiento se recomendarán las medidas de apoyo a la víctima, por parte de la Fundación, que se consideren necesarias. Entre otras se definen fundamentalmente:

- Apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso, si así lo solicita la persona víctima de acoso.
- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la Dirección de la Entidad en la denuncia judicial.
- Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.
- En aquellos expedientes en los que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso laboral, se garantizará la atención jurídica y el asesoramiento que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.

Si durante la tramitación del expediente la víctima de acoso contratada finalizara su relación laboral, se continuará con el expediente y se le mantendrá informada de su evolución y resultado final, además de las medidas sancionadoras impuestas a la persona acosadora en su caso.

## **11. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Este procedimiento sancionador se iniciará a petición de la Dirección en base al informe instructor o dictamen anteriormente mencionado.

El acoso laboral se considerará siempre como falta muy grave y serán de aplicación las sanciones por faltas muy graves estipuladas en el convenio colectivo y se revisará por parte de la Comisión de Seguimiento el reglamento sancionador por si fuera necesaria su modificación o incorporación de nuevas tipificaciones.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido, la Fundación tomará las medidas oportunas para que el/la acosador/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (área, departamento...), teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un cambio, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer, en ningún caso, una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la fundación estudiará, a petición de las partes afectadas, el posible cambio de la persona denunciante sin que suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

También queremos manifestar que en todo momento se garantizará que en el ámbito de la Fundación no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, certifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Tanto la sanción como el sobreseimiento serán comunicadas por escrito a las partes.

## **12. RESUMEN DE PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO**

Tras la presentación de la denuncia, estos serán los plazos durante el procedimiento:

- 2 días hábiles para acusar recibo por parte de la Fundación al denunciante.
- 2 días hábiles desde la remisión del acuse de recibo al denunciante para que la Dirección de Personas y Valores, o en su defecto la Dirección de la Fundación, dé traslado de la denuncia interpuesta a la Comisión de Seguimiento.

- 1 día hábil desde la recepción de la denuncia por parte de los miembros de la Comisión de Seguimiento para que éstos se constituyan adecuadamente.
- Una vez constituida la Comisión de Seguimiento, 5 días hábiles para llevar a cabo la investigación preliminar.
- Plazo máximo de 15 días hábiles para llevar a cabo, por parte de la Comisión de Seguimiento, la fase de instrucción.
- Una vez finalizada la instrucción del caso, habrá un plazo de 2 días hábiles (ampliable por la complejidad o extensión del caso) para que las personas implicadas procedan a realizar alegaciones.
- Una vez finalizado el plazo de alegaciones, la Comisión de Seguimiento deberá emitir informe final en un plazo de 5 días hábiles.

### **13. APROBACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO.**

Se aprobará con la firma de la Dirección de la Fundación San Juan de Dios.

Este protocolo se revisará por la Comisión de Seguimiento o la Dirección cuando se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo.

## ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR LABORAL<sup>i</sup>

<b>SOLICITANTE</b>			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Personas y Valores
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada(indicar):		
<input type="checkbox"/>	Otros(indicar):		
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA</b>			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Nombre y Apellidos			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
<b>DESCRIPCION DE LOS HECHOS</b> (Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas ( desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan....))			
<b>POSIBLES TESTIGOS</b>	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
<b>DOCUMENTACIÓN ADJUNTA</b>	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		NO
En caso afirmativo detallar:			
<b>SOLICITUD</b>			
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso laboral.		

Localidad y fecha:

Firma de la persona solicitante

<sup>i</sup> Cuando se presente la denuncia la persona deberá llevarse una copia con nombre de la persona que la recibe, DNI, firma y fecha de recepción y nº de expediente.



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Aprobado por el Comité de Dirección el 21 de diciembre de 2023

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>2. MOTIVACIÓN</b> .....	2
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	6
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	8
<b>5. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO</b> .....	8
<b>6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	8
<b>8. INICIO DEL PROCEDIMIENTO</b> .....	12
<b>9. FINALIZACIÓN DEL PROCESO</b> .....	14
<b>10. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b> .....	15
<b>11. RESUMEN DE PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO</b> .....	16
<b>12. APROBACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO</b> .....	16
<b>ANEXO I: ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	17
<b>ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	18

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley de Igualdad), recoge el establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. El artículo 48 de la citada ley obliga a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, abriendo también la puerta a los/as representantes de los/as trabajadores/as con el fin de contribuir a la prevención.

Además, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece “el derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo” (art. 4.2.e).

Así pues, y en cumplimiento de lo dispuesto en la citada ley, la Fundación San Juan de Dios ha desarrollado un protocolo para la detección, seguimiento y solución de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse. Dicho protocolo permitirá arbitrar los procedimientos específicos para su prevención, así como dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En virtud del nuevo reglamento 901/ 2020, se procederá a la publicación de este protocolo según el procedimiento descrito en el mismo.

La Fundación declara que el acoso sexual y por razón de sexo no serán permitidos bajo ningún concepto y serán sancionados con la contundencia debida.

De la misma manera, la Fundación garantizará la igualdad del proceso en el caso de cualquier situación de acoso por motivo de orientación, identidad y expresión de género.

## **2. MOTIVACIÓN**

La Fundación San Juan de Dios, así como su Dirección, declaran que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso sexual y por razón de sexo en el mundo laboral, en cualquiera de sus modalidades, es totalmente inaceptable, y esta Entidad se compromete a utilizar todos los medios y su autoridad para que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de la persona se respete.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define, en su artículo 6, la discriminación directa e indirecta:

1.- “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

2.- “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

3.- “En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

La misma Ley Orgánica, en su Título I, artículo 7 y la Directiva 2002/73/CE, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

“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.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento relacionado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

En el artículo 8, discriminación por embarazo o maternidad, dice que “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”. Y en el artículo 9, indemnidad frente a represalias, refleja que “También se considerará discriminación cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en su artículo 184, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

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 o humillante, será castigado,

como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de 6 a 10 meses”.

2.- “Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla 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 previstos en el apartado 2 de este artículo”.

Así mismo, el Artículo 172 ter. señala:

1.- Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:

1. La vigile, la persiga o busque su cercanía física.
2. Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.
3. Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.
4. Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.
5. Si se trata de una persona especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, se impondrá una pena de prisión de uno a dos años, o trabajos en beneficio de la comunidad de sesenta a ciento veinte días. En este caso no será necesaria la denuncia a que se refiere el apartado 4 de este artículo.

3. Las penas previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de acoso.

4. Los hechos descritos en este artículo sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos

conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

**Chantaje sexual.** - El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

**Acoso Ambiental.** - Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y pósters de contenido erótico o pornográfico...

**Agresión sexual.** - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

Estos tres tipos de acoso pueden desarrollarse en diferentes grados:

1. Acoso leve: chistes de contenido sexual sobre las mujeres, piropos, comentarios sexuales sobre las trabajadoras/alumnas, pedir reiteradamente citas, acercamiento excesivo, hacer gestos y miradas insinuantes.
2. Acoso grave: hacer preguntas sobre la vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de la ruptura sentimental con un compañero/a.
3. Acoso muy grave: requerimiento de favores sexuales, contacto físico de carácter sexual, abrazos, tocamientos, besos, pellizcos no deseados, acorralamientos.

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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedara referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Respecto al acoso por razón de sexo, se encuentran: conductas discriminatorias, bromas, comentarios, formas denigrantes de dirigirse a las personas, humor sexista, ridiculizar y despreciar, acoso por orientación sexual, evaluar el trabajo

de forma injusta, asignar tareas por debajo de la categoría profesional, decisiones laborales restrictivas, acoso por el ejercicio de responsabilidades familiares, o trato desfavorable por embarazo o enfermedad.

Es por ello, por lo que La Fundación San Juan de Dios ha dispuesto rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas o modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el (la) ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico, haciendo especial hincapié en que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos/as, y en que este tipo de conductas ni se permitirán ni se perdonarán.

Para llevar a cabo este compromiso, se ha creado la **Comisión Para la Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo** (o Comisión de Seguimiento) y, entre cuyas funciones figurará la recepción de denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento de la investigación de los casos denunciados y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión Para la Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo, en adelante, Comisión de Seguimiento, está dotada de las competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

### **3. OBJETIVOS**

#### **➤ IDENTIFICAR**

El objetivo principal de este Protocolo es definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzca, con el fin de solventar cualquier situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

#### **➤ PREVENIR Y EVITAR**

Además, este Protocolo establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso sexual y por razón de sexo en esta fundación.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, adoptará las siguientes medidas:

- Se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.
- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

#### ➤ **FIJAR MEDIDAS DE INSTRUCCIÓN Y SANCIÓN**

Determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que alguna persona trabajadora presente una queja en estas materias.

#### ➤ **TIPIFICAR EL ACOSO SEXUAL**

Tipificar el acoso sexual en el trabajo como una falta muy grave, que será objeto de la correspondiente sanción (sin perjuicio de las sanciones que correspondan en el ámbito penal, civil, laboral y constitucional). En cualquier caso, se abrirá el correspondiente expediente informativo y, si procede, sancionador, una vez se finalice el estudio del caso.

#### ➤ **DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Describir con detalle el procedimiento para obtener ayuda y plantear las quejas ante una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo.

#### ➤ **RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS PARTES AFECTADAS**

Asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja sea desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona denunciada, guardando siempre secreto tanto de los datos como de las actuaciones, que no deben nunca trascender del ámbito de la investigación y desarrollo del presente protocolo.

#### ➤ **DECLARACIÓN DE COMPORTAMIENTOS NO ADECUADOS**

Proporcionar una lista de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo del trabajo (ver Anexo específico de este Protocolo). Esta lista será a título de ejemplos de algunos comportamientos inadecuados, y nunca podrá considerarse una lista cerrada.

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo será de aplicación a la totalidad de la plantilla laboral y de la comunidad universitaria de la Fundación San Juan de Dios, así como a todo trabajador/a de cualquier empresa contratada por la misma que desarrolle su actividad en el ámbito de la Fundación, siempre que en el conflicto sea parte un miembro de la comunidad universitaria y plantilla laboral.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas externas contratadas por la Fundación serán informadas de la existencia de este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, ciberacoso sexual, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

#### **5. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO**

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante este Protocolo, se facilitará a todas las personas que trabajan en la Fundación San Juan de Dios toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente Protocolo. A tal efecto, se publicará este protocolo en la intranet de la Entidad y en todos los medios de comunicación de que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

Por último, señalar la comunicación interna como un valor esencial para la prevención de estos comportamientos, revisando y corrigiendo continuamente el lenguaje y las imágenes utilizados en la misma (también en la comunicación de uso externo), a fin de eliminar el sexismo.

#### **6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Con el fin de gestionar las posibles quejas o reclamaciones que puedan existir en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de otras actividades de prevención y seguimiento, se creará una Comisión que estará formada por los siguientes miembros:

- El/la representante de Profesorado Agregado en la Junta de Escuela de la EUEF San Juan de Dios.
- El/la representante de Profesorado Colaborador en la Junta de Escuela de la EUEF San Juan de Dios.

- El representante del profesorado con mayor número de votos en el Consejo Escolar del Centro de FP San Juan de Dios.
- El/la representante del Personal de Administración y Servicios en el Claustro de la EUEF San Juan de Dios.
- El/la directora/a de Personas y Valores de la Fundación San Juan de Dios.

Los/las representantes del Profesorado serán designados por el personal laboral a través del sistema electoral para la elección de los/las representantes en la Junta de Escuela de la EUEF y en el Consejo Escolar del Centro de FP. El/la representante del Personal de Administración y Servicios serán designado por el personal laboral a través del sistema electoral para la elección de los representantes en el Claustro de la Escuela. Siempre según el Reglamento de la Escuela y del Centro de FP. En el caso de que haya más de un/una representante por categoría, será designado el que más votos haya obtenido, y si hubiera empate se designará al de mayor edad. El quinto miembro, como se ha señalado, será el/la directora/a de Personas y Valores de la Fundación San Juan de Dios.

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, la Comisión para la prevención del acoso sexual y por Razón de sexo (o Comisión de seguimiento) estará compuesta por personas formadas en materia de acosos sexuales y por razón de género, o se les formará, de no tener esta formación, con la mayor celeridad posible.

En el mismo momento que hubiese representatividad sindical de las personas trabajadoras, al menos una persona de la RLT en función de la representatividad sindical entrará a formar parte de la Comisión.

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

- Recibir las quejas, reclamaciones, consultas y denuncias en temas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que le entregue La Dirección de la Fundación.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Recibir y dar audiencia a la persona demandada.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la Dirección en un plazo de 30 días a partir del inicio del proceso.
- Evitar revictimaciones secundarias intentando no hacer declarar varias veces a la persona denunciante y asistir a la víctima durante todo el proceso, así como intentar que haya un acompañamiento posterior en caso de ser necesario.
- Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.

- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personas y Valores las medidas cautelares que estime convenientes.
- Se podrán realizar consultas a personas especialistas o expertas en la materia, siempre que la investigación lo requiera por su complejidad. El Equipo de investigación evitará en la medida de lo posible, y siempre que no bloquee la labor de investigación, facilitar a las figuras complementarias todos aquellos datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

## **7. GARANTÍAS**

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad.
- La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: la fundación adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia. Igualmente podrá solicitar el acompañamiento de una central sindical representativa en el caso de que así lo desee. En el momento en el que la Fundación cuente con Representación legal de las personas trabajadoras, podrá solicitar en cualquier momento el acompañamiento de una persona de la RLT, independientemente de si forman parte o no de la propia Comisión.
- Respeto a los derechos de las partes: la investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho

de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- Imparcialidad y contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia en el trato a las personas que intervengan en el procedimiento cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- Confidencialidad y anonimato: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- Protección de datos: todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el proceso se harán respetando los principios establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos.
- Sigilo: es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.
- Quienes denuncien y/o las personas denunciadas podrán recusar a cualquiera de las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento, cuando entienda que concurren motivos para ello, motivando la misma.
- Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. Del mismo modo, si la Dirección de la Fundación San Juan de Dios estuviera involucrada, sus funciones recogidas en este protocolo serán

asumidas por la Dirección de la Escuela Universitaria de Enfermería y Fisioterapia San Juan de Dios.

- El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

## **8. INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

Toda persona trabajadora de la Fundación San Juan de Dios que considere que ha sido objeto de acoso sexual y por razón de sexo por otra persona trabajadora de esta institución, tendrá derecho a presentar queja internamente, sin menoscabo de las acciones penales o civiles a que la persona acosada pueda tener derecho y ejercer libremente.

La comunicación de la queja podrá ser realizada por la persona reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, dirigiéndose por escrito a la Dirección de Personas y Valores, que tomará constancia del escrito o de la reclamación (firmando y sellando copia) y la derivará a la Dirección, quien a su vez dará traslado del mismo a la Comisión de Seguimiento de forma inmediata. Si la Dirección de Personas y Valores estuviera involucrada en un procedimiento de acoso, la comunicación de la queja podrá ser dirigida directamente a la Dirección de la Fundación.

Las personas trabajadoras con responsabilidad jerárquica (mandos y cargos directivos) tendrán la obligación de informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar personas subordinadas o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta punible el no comunicar estos hechos si tuvieran conocimiento de ellos.

Asimismo, la representación de las personas trabajadoras deberá comunicar a la Dirección de la Entidad aquellos comportamientos o conductas que pudieran propiciar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y de los cuales tuvieran conocimiento (artículo 48.2 de la Ley de Igualdad).

Cuando haya reclamaciones o quejas sobre la existencia de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Comisión de Seguimiento investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación.

La investigación acerca de la queja o reclamación debe ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

En un plazo de tiempo máximo de 30 días, la Comisión de Seguimiento dará por finalizado el procedimiento interno, validando en su caso la consistencia de la queja. Con ello, podrá conseguirse o no la finalidad del procedimiento y, en su

caso, proponiéndose las actuaciones que sean convenientes (cambios de puesto de trabajo, ...), incluida la posibilidad de apertura de un procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará a la Dirección y se comunicará a las partes afectadas.

En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema incluyendo las recomendaciones oportunas y, si procede, el proceso sancionador.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de Personas y Valores.

Se considerarán como agravantes la reincidencia de la persona acosadora y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

Los casos de mala fe y/o denuncia falsa serán considerados como falta muy grave por parte de la persona denunciante.

En caso de quedar acreditado por el dictamen un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo se propondrá el inicio de un expediente disciplinario por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas, que podrían llegar al despido de la persona acosadora.

A título ilustrativo, que no limitativo, y sin perjuicio de todas aquellas medidas cautelares que pudiesen resultar útiles, se procederá a la Separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y denunciada durante el proceso de investigación. Dicha separación podrá practicarse de las siguientes formas:

- Suspensión de empleo hasta el fin del expediente para cualquiera de las partes implicadas.
- Cambio de turno o de horario dentro del mismo centro de trabajo, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día o mismo horario. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
- Cambio de centro de trabajo de cualquiera de las partes implicadas. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
- Apoyo psicológico para la persona denunciante durante todo el proceso de investigación, para paliar la victimización que puede suponer las intervenciones llevadas a cabo durante todo el procedimiento.
- En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales

relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos 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, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

## **9. FINALIZACIÓN DEL PROCESO**

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, la Comisión de Seguimiento emitirá el informe para dejar constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de Personas y Valores, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de Personas y Valores la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la Comisión de Seguimiento.

La Dirección de Personas y Valores coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

La persona denunciante y la persona denunciada dispondrán de un plazo inicial de 2 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe emitido por la Comisión de Seguimiento. Dicho plazo será ampliable a criterio del citado Equipo cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera

Una vez finalizado el periodo de alegaciones, la Comisión de Seguimiento realizará, en un plazo máximo de 5 días hábiles, el informe final, en el cual se relacionarán:

- Las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia.
- Hechos relevantes acreditados.
- Las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas.
- Propuesta de medidas de apoyo.

Desde la Comisión de Seguimiento se recomendarán las medidas de apoyo a la víctima, por parte de la Fundación, que se consideren necesarias. Entre otras se definen fundamentalmente:

- Apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso, si así lo solicita la persona víctima de acoso.
- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la Dirección de la Entidad en la denuncia judicial.
- Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.
- En aquellos expedientes en los que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso sexual o por razón de sexo, género, orientación, identidad y/o expresión de género, se garantizará la atención jurídica y el asesoramiento que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.

Si durante la tramitación del expediente la víctima de acoso contratada finalizara su relación laboral, se continuará con el expediente y se le mantendrá informada de su evolución y resultado final, además de las medidas sancionadoras impuestas a la persona acosadora en su caso.

## **10. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Este procedimiento sancionador se iniciará a petición de la Dirección en base al informe instructor o dictamen anteriormente mencionado.

El acoso sexual o el acoso por razón de sexo se considerará siempre como falta muy grave y serán de aplicación las sanciones por faltas muy graves estipuladas en el convenio colectivo y se revisará por parte de la Comisión de Seguimiento el reglamento sancionador por si fuera necesaria su modificación o incorporación de nuevas tipificaciones.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido, la fundación tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (área, departamento...), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un cambio, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer, en ningún caso, una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la fundación estudiará, a petición de las partes afectadas, el posible cambio de la persona denunciante sin que suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

También queremos manifestar que en todo momento se garantizará que en el ámbito de la fundación no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, certifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Tanto la sanción como el sobreseimiento serán comunicadas por escrito a las partes.

## **11. RESUMEN DE PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO**

Tras la presentación de la denuncia, estos serán los plazos durante el procedimiento:

- 2 días hábiles para acusar recibo por parte de la Fundación al denunciante.
- 2 días hábiles desde la remisión del acuse de recibo al denunciante para que la Dirección de Personas y Valores, o en su defecto la Dirección de la Fundación, dé traslado de la denuncia interpuesta a la Comisión de Seguimiento.
- 1 día hábil desde la recepción de la denuncia por parte de los miembros de la Comisión de Seguimiento para que éstos se constituyan adecuadamente.
- Una vez constituida la Comisión de Seguimiento, 5 días hábiles para llevar a cabo la investigación preliminar.
- Plazo máximo de 15 días hábiles para llevar a cabo, por parte de la Comisión de Seguimiento, la fase de instrucción.
- Una vez finalizada la instrucción del caso, habrá un plazo de 2 días hábiles (ampliable por la complejidad o extensión del caso) para que las personas implicadas procedan a realizar alegaciones.
- Una vez finalizado el plazo de alegaciones, la Comisión de Seguimiento deberá emitir informe final en un plazo de 5 días hábiles.

## **12. APROBACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO**

Se aprobará con la firma de la Dirección de la Fundación San Juan de Dios.

Este protocolo se revisará por la Comisión de Seguimiento o la Dirección cuando se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo.

## **ANEXO I: ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

- Atentar contra la intimidad, dignidad e integridad sexual de cualquier trabajador o trabajadora de cualquier forma y por cualquier motivo.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador o trabajadora motivada en el género mismo o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Atentar contra la dignidad de una persona trabajadora por el mero hecho de ser hombre o mujer.
- Acercamiento o invasión del espacio físico repetidamente por parte de personas compañeras o personas en posición de superioridad jerárquica.
- Insinuación, por parte de una persona en posición de superioridad jerárquica, de conseguir mejoras a cambio de favores de tipo sexual.
- Sufrir roces o tocamientos indeseados por parte de personas compañeras, clientes o jefaturas.
- Sufrir algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo, o risas y burlas acerca de su sexualidad.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona por ser de sexo contrario al acosador, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona por ser de otro sexo.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona por razón de su sexo.
- Presión para obtener una cita o favores sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/de la trabajador/a por razón de su condición sexual.

## ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO<sup>i</sup>

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Personas y Valores
<input type="checkbox"/> Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/> Servicio de prevención
<input type="checkbox"/> Departamento personas afectada(indicar):	
<input type="checkbox"/> Otros(indicar):	

TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/> Acoso sexual	<input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/> Sin especificar	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DESCRIPCION DE LOS HECHOS</b> (Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas ( desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan....))	
<b>POSIBLES TESTIGOS</b>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:	

<b>DOCUMENTACIÓN ADJUNTA</b>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo detallar:	
SOLICITUD	
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.	

Localidad y fecha:

Firma de la persona solicitante

<sup>i</sup> Cuando se presente la denuncia la persona deberá llevarse una copia con nombre de la persona que la recibe, DNI, firma y fecha de recepción y nº de expediente.