



**PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO**

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Objetivo del protocolo	4
3. Ámbito de aplicación y vigencia	4
4. Declaración de principios y responsabilidad	5
5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo	7
6. Tipología de acoso sexual	8
7. Comisión de actuación en caso de acoso	9
8. Procedimiento de queja o denuncia	11
8.1. Inicio del procedimiento	13
8.1.1. El procedimiento informal de solución.....	13
8.1.2. El procedimiento formal.....	14
8.2. Forma de la denuncia	14
8.3. Instrucción del expediente.....	14
8.4. Resolución del expediente	15
8.5. Seguimiento del expediente.....	16
9. Sanciones disciplinarias	17
10. Protección de datos.....	17
11. Confidencialidad	19
12. Régimen supletorio y modificación	20
Anexo I. Modelo de denuncia	21
Anexo II. Modelo de compromiso de confidencialidad	22

1. 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. 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 no solo provocan consecuencias negativas para quien lo sufre en primera persona, sino también en la propia empresa, afectando a su normal funcionamiento, al clima laboral, a su imagen externa, 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 Agrupación Escuni se compromete a crear, mantener y proteger un entorno donde se respete la dignidad de la persona y sus derechos.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a las personas trabajadoras e informando a la Dirección de cualquier problema del que pueda tener conocimiento colaborando con la empresa en la materia de prevención. Solo a través de una implicación conjunta de todos se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en el entorno laboral.

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.

La prevención del acoso requiere que la empresa disponga de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su reiteración.

En este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la actuación de la empresa frente a las quejas o denuncias por acoso. Por ello se recogen dos tipos de actuaciones:

1. Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una queja o denuncia interna por acoso por parte de alguna persona de la Comunidad Universitaria de Escuni.

3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente procedimiento será de aplicación a todas las personas que presten servicio en la Agrupación Escuni, con independencia de cuál sea su relación contractual con la misma, y a todo el alumnado matriculado en el Centro Universitario de Educación Escuni (en adelante, Escuni).

Para el personal que pertenezca a empresas subcontratadas con la Agrupación Escuni, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla.

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

El presente protocolo tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones después de la correspondiente negociación. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá comunicar a la empresa las incidencias que hayan detectado en la aplicación de este protocolo, con el fin de que la empresa y la representación de las personas trabajadoras negocien posibles modificaciones del mismo.

El contenido del presente protocolo entrará en vigor a partir del día de su aprobación.

4. Declaración de principios y responsabilidad

Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que formen parte de Escuni y desarrollan los siguientes principios que han de regirlos. Por ello, la Agrupación Escuni se compromete a:

- 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 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 su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran Escuni, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, personal de empresas subcontratadas, alumnos, familias, 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.

El diseño e implantación del «Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes medidas:

- Difusión y distribución entre todas las personas de la Comunidad Universitaria de Escuni del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Designación de una Comisión de actuación en caso de acoso para la investigación y propuesta de sanción en las reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa.

Todas las personas trabajadoras de Escuni tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e intimidad de las personas, y cumplir con el presente protocolo.

5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento que se lleva a cabo en base al sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual, acoso moral y *mobbing*: Para saber si es acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 111 y la recomendación de las comunidades europeas 92/135, de 27 de noviembre de 1991, donde se establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Que exista un comportamiento de carácter sexual.
- Que sea indeseado, irrazonable y ofensivo.
- Que se cree en el entorno laboral de forma intimidatoria, hostil y humillante para la persona objeto de ella.

El acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento realizado en el seno del trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, que se la intente someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil con el objetivo de anular su capacidad o promoción profesional.

6. Tipología de acoso sexual

A continuación, se expone una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, *whatsapps*, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico o de mensajería instantánea de carácter ofensivo de contenido sexual.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.
- Toma de fotografías de contenido sexual que atenten contra el derecho a la intimidad.

Conductas de carácter físico:

- El contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas imposibles de lograr o con plazos de difícil cumplimiento.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

7. Comisión de actuación en caso de acoso

Se crea una Comisión de actuación en caso de acoso para la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por las siguientes personas:

- M^a Eloísa Montero Pascual (Directora)
- Elena Cuadra García (Gerente y responsable de RRHH)
- Carmen Megía Cuélliga (Profesora Titular)
- Carlos Huerga Pérez (Profesor Titular)

Esta Comisión está compuesto por cuatro personas de la Comisión Negociadora del plan de igualdad; dos serán elegidas por la Dirección de la Empresa y las otras dos por la Representación legal de los trabajadores (en adelante, RLT).

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad.

Las **competencias y responsabilidades** de esta Comisión son:

- Recepción de las quejas o denuncias.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras presuntamente acosadas.
- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Realizar la investigación de los casos de acoso que se denuncien, practicando cuantas pruebas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a Dirección para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.
- Animar a la víctima a denunciar ante la jurisdicción correspondiente.

Esta Comisión investigará, de forma inmediata y minuciosa, cualquier denuncia, comunicación o queja sobre un comportamiento que implique un presunto acoso sexual o por razón de sexo.

En el caso de que cualquier miembro de esta Comisión se vea involucrado en un proceso de acoso, o se pueda dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente suspendido para formar parte en ese proceso concreto, o en procesos análogos o relacionados. En estos casos, así como en los supuestos de ausencia por enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquiera de las personas titulares, durante el tiempo que dure la suspensión o la ausencia:

- Gregorio Aboín Martín (Subdirector de Titulaciones)

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros. La decisión de que un tercero pueda intervenir en la investigación de la denuncia deberá ser adoptada por la mayoría de la Comisión.

8. Procedimiento de queja o denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La representación del personal y del alumnado.
- Cualquier persona que, siendo parte de la Comunidad Universitaria de Escuni, tenga conocimiento de una situación de acoso en dicho ámbito.

Se establece un correo electrónico que permite comunicar aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso sexual o por razón de sexo: denunciaacososexual@escuni.es

La denuncia de acoso se deberá realizar por escrito. No se aceptará la vía verbal como medio de denuncia de las sospechas de acoso laboral.

En virtud de lo establecido en la normativa aplicable, se admiten las denuncias anónimas, si bien la dificultad y, en ocasiones, la imposibilidad de obtener más detalles de los hechos denunciados hacen imposible su resolución.

En este procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Preservar la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.

- No divulgar información a personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuya conducta de acoso resulte acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus medidas tendrá la sanción y el tratamiento establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.
- A propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso se podrán adoptar medidas cautelares para separar al denunciante y al denunciado/a hasta finalizar la investigación.

El procedimiento será lo más ágil y eficaz posible y se protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo se procurará la protección suficiente a la víctima, atendiendo especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, sobre los datos e información a los que hayan tenido acceso durante la tramitación y quedarán identificadas en el expediente abierto al efecto.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán protegidos, según la Ley 3/2018 Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales, de 5 de diciembre.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento los hechos, ante la jurisdicción correspondiente.

8.1. Inicio del procedimiento

8.1.1. El procedimiento informal de solución

El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, sin necesidad de dirigir un procedimiento disciplinario con las molestias que ello conlleva para la propia víctima a consecuencia de procesos de victimización secundaria.

Quien entienda ser víctima de un acoso o pretenda prevenir una posible situación de acoso puede presentar una queja ante la Comisión de actuación. La queja se puede realizar en cualquier forma. No será necesario guardar archivos escritos de las quejas presentadas. La Comisión de actuación podrá designar, atendiendo a la gravedad de los comportamientos, un asesor confidencial.

Para tramitar la queja, la Comisión de actuación se pondrá en contacto personalmente con la persona a quien se dirige la queja para manifestarle la existencia de la misma sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la queja, la persona a quien esta se dirige podría incurrir, haciéndole saber que la tramitación del procedimiento informal de solución ni es una sanción disciplinaria ni deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo ni supone constatación de los hechos de la queja.

En todo caso, la Comisión de actuación informará a la persona a quien se dirige la queja de que puede guardar silencio, puede dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra. Podrá decidir si quiere que la respuesta se comunique a la persona que ha presentado la queja.

Realizada la gestión, la Comisión de actuación comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja, transmitiéndole, en su caso, la explicación que haya dado

la persona a quien se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal de solución.

8.1.2. El procedimiento formal

El proceso se inicia con la presentación de una denuncia. La Comisión nombrará a uno de sus miembros para que sea la persona encargada de tramitar la denuncia y realice un chequeo de veracidad. En el plazo de 2 a 4 días naturales, le asignará un número de expediente, y junto con un primer informe dará traslado de toda la documentación a la Comisión de actuación en caso de acoso.

8.2. Forma de la denuncia

La denuncia, se adjunta modelo como Anexo II, deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto.
- Identificación del presunto/a acosador/a y el puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y el puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (hechos ocurridos, lugar, día, hora, personas implicadas...)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa de los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del denunciante.
- La persona que presenta la denuncia recibirá un acuse de recibo.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

8.3. Instrucción del expediente

La Comisión de actuación se reunirá antes de 10 días laborables, desde la presentación de la denuncia, para activar la fase instructora en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere conveniente para el esclarecimiento de

los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que pueden aportar información.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que recoge los hechos, testimonios y pruebas practicadas concluyendo si hay indicios o no de acoso. Este informe servirá para la adopción de la decisión final, que deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciada y denunciante. En el desarrollo del procedimiento se dará audiencia primero a la víctima y después a la persona denunciada.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso evitando los efectos sobre la víctima, como para no alargar la situación en la que se encuentre la persona denunciada. Por ello, se establece un plazo máximo de 20 días naturales para la tramitación y resolución de las denuncias.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las personas que forman parte de la comisión.

Durante la instrucción del expediente la Comisión podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad. El proceso de investigación e instrucción tendrá una duración que no podrá exceder de los 40 días laborables.

8.4. Resolución del expediente

La Dirección de Escuni una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión de actuación en caso de acoso.

También se comunicará esta decisión a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y al responsable de prevención de riesgos laborales. En estas

comunicaciones no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de los resultados, la Dirección de Escuni procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión de actuación en caso de acoso. Entre ellas:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora, mediante el cambio de horario, turno o puesto.
 - Aplicar una sanción a la persona agresora en aplicación de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en el art. 54 Estatuto de los Trabajadores, el Reglamento de Régimen Interior, o lo establecido en el apartado 9 de este protocolo.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona agresora. El cumplimiento de la sanción no evita que haya una vigilancia posterior y control por parte de la empresa.

La Dirección de Escuni adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, se reforzará las acciones formativas y se llevarán a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima (medidas de vigilancia para proteger a la víctima, medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada, modificación de las condiciones laborales, previo consentimiento de la víctima para ayudar a su recuperación, etc.

En el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, el procedimiento finaliza elaborándose un informe justificativo.

8.5. Seguimiento del expediente

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días laborables la Comisión de actuación en caso de acoso realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará

un acta que recogerá las medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose y se analizará si se han aplicado las medidas preventivas.

El acta se remitirá a la Dirección de Escuni, a la RLT y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad, cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.

9. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio colectivo aplicable:

- Despido disciplinario.
- Expulsión del Centro temporal o definitiva.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.
- En la valoración de la gravedad de la conducta, se contempla la posible existencia de circunstancias agravantes como:
 - La reincidencia en la conducta de acoso.
 - La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
 - La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

10. 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 Comisión de actuación 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 esta Comisión, 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, email), datos académicos, profesionales y bancarios.

Dado su carácter de datos especialmente sensibles, los miembros de esta Comisión 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.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD, 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, esta Comisión 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 puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico dpd@escuni.es, acompañando copia de su documento de identidad.

Los datos facilitados para cualquier investigación que sea desarrollada por los miembros de la Comisión 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.

11. Confidencialidad

Los datos personales que sean facilitados serán tratados de forma confidencial. Cada una de las partes se compromete a respetar el carácter confidencial de toda la información que reciba en el desarrollo de las actividades objeto de esta Comisión y a no difundir las informaciones resultantes de la investigación pertenecientes a la otra parte a la que haya podido tener acceso con ocasión del desarrollo del mismo, salvo que esas informaciones sean de dominio público o que la revelación de las mismas sea requerida por la ley, a tal fin cada miembro de la Comisión suscribirá un documento de confidencialidad.

La confidencialidad de datos personales abarca también los relativos a la imagen en el caso de que la empresa aplique la videovigilancia para las instalaciones y datos de salud.

En virtud de lo establecido en la normativa vigente se deberán adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada,

especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.

Por ello, en aplicación del criterio publicado por la AEPD y de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del apartado primero de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, la identidad de denunciante y denunciado se identificará a través de los cuatro últimos dígitos de su DNI, sin tener en cuenta la letra.

12. Régimen supletorio y modificación

En todo lo que no esté previsto en este protocolo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, en este caso, el Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (código de convenio nº. 99010715011997).

Asimismo, en caso de establecerse en convenio colectivo alguna modificación o ampliación que afecte al contenido de este protocolo, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se reunirán lo antes posible a efectos de adaptar el mismo a la nueva regulación.

Anexo I. Modelo de denuncia

SOLICITANTE (marcar con una X)

Persona afectada

Representante de la plantilla

Recursos humanos

Otros

TIPO DE ACOSO (marcar con una X)

Sexual

Por razón de sexo

Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

APELLIDOS _____

NOMBRE _____

NIF _____

SEXO: Hombre Mujer

PUESTO DE TRABAJO _____

CENTRO DE TRABAJO _____

DEPARTAMENTO _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

EN CASO DE TESTIGOS, INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS

En Madrid, a de de

Firma del solicitante:

Anexo II. Modelo de compromiso de confidencialidad

D/Dña. _____, mayor de edad, provisto/a de DNI nº _____ forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de (empresa /RLT) _____ y se compromete y obliga a guardar absoluta confidencialidad sobre los datos e información de carácter personal e institucional, que conozca o a los que tenga acceso como consecuencia de la participación en todas las funciones que tiene asignadas esta Comisión en el *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo* cualquiera que haya sido la forma de acceso a tales datos o información. Queda absolutamente prohibido obtener copias o fotografías sin autorización de la información a la que pueda tener acceso, en el marco del presente “Compromiso de confidencialidad”.

A los efectos del cumplimiento de la presente cláusula de confidencialidad, tiene carácter de información confidencial cualquiera información de carácter personal, profesional, jurídico, técnico, empresarial, económico, comercial, informático o tecnológico relacionada con la actividad de las partes, incluidos datos de carácter personal, documentos, informes, contratos, informaciones y/o comunicaciones verbales, archivos y ficheros electrónicos, imágenes, ya sean originales, copias o fotocopias que se encuentren y/o sean titularidad de las partes.

Por ello, se compromete a:

1. No revelar, ni comunicar a persona alguna ajena a la Comisión de actuación en caso de acoso información referente al mismo y a la que haya tenido acceso en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones 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.

Exigir guardar secreto respecto de toda aquella información y material que hayan conocido, que se le haya entregado o al que hayan tenido acceso como consecuencia de su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso.

2. Utilizar la información a que alude el apartado anterior únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.

3. No utilizar en forma alguna cualquier otra información que hubiese podido obtener prevaliéndose de su asistencia a las reuniones de la Comisión de actuación en caso de acoso.

4. Cumplir, en el desarrollo de sus funciones la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018, de 5 de diciembre y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que las sustituya en el futuro.

5. En virtud de lo establecido en el *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo* las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de

documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6. Cumplir los compromisos anteriores incluso después de extinguida, por cualquier causa, su participación en la Comisión de actuación.

El/la abajo firmante se hace responsable de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores. En ese caso, será apartado de manera inmediata de la Comisión de actuación y resarcirá a la Agrupación Escuni de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que esta se vea obligada a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento, sin límite temporal.

Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Madrid, a ___ de _____ de 202_.

Firmado,¹

¹De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la Agrupación Escuni han sido incorporados en las bases de datos de Escuni y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: dpd@escuni.es.