PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GENERO

UNIVERSIDAD SAN JORGE

INTRODUCCIÓN

En los tratados internacionales ratificados por España se garantiza el derecho de todas las personas a la vida y a la integridad física y moral, el derecho a la libertad y seguridad sin discriminación. Estos derechos humanos están reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y en los convenios posteriores de Naciones Unidas que desarrollan estos derechos humanos destacando el Convenio para la eliminación de la discriminación de la Mujer (CEDAW) hasta el Pacto Internacional para la protección de los derechos civiles y políticos entre otros. También a nivel europeo, tenemos el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (CEDF) que recoge y concreta estos derechos fundamentales.

En la Constitución española los derechos fundamentales están recogidos en el art. 10 donde se concreta que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social, el art. 14 consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en el art. 15 se consagra el derecho a la vida e integridad física y moral de todas las personas, en el art. 17 el derecho a la libertad y seguridad y en el art. 18 el derecho al honor y a la vida privada, entre otros derechos fundamentales.

A nivel legislativo, la justificación de la exigencia de un protocolo específico sobre acoso, violencia y orientación sexual en la Universidad San Jorge viene determinada por la normativa vigente. Normativa integrada, entre otras, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en concreto su art. 173.1)

La sociedad y sus individuos, caracterizados por la pluralidad, ponen frente a nosotros nuevas realidades que nos exigen, como mínimo, el respeto y la colaboración para ayudar a su mejor acomodo en un entorno laboral. Por otra parte, desde nuestro carácter propio, el respeto al prójimo no solo se traduce en una mirada comprensiva a aquel que comparte gran parte de nuestra visión acerca de los valores más sustanciales de la vida, sino en descubrir el rostro de aquellos con los que Cristo ha querido identificarse (Carta ap. *Novo millennio ineunte*, 49).

Se trata de ofrecer seguridad y proteger la dignidad y bienestar de todos los que forman parte de la comunidad universitaria, sin excepción de sexo, género, credo, ideología, etc., es decir, expresar nuestra solidaridad y compromiso con una cultura del cuidado que debe mirar, sobre todo, a aquel que no se siente cuidado o, al menos, no lo suficiente. Por otra parte, la visión antropológica cristiana en la que se fundamenta el quehacer educativo de la Universidad San Jorge según su carácter propio, que ve en la sexualidad un elemento básico de la personalidad, asume el debido respeto a cada persona en su particular y diferente condición, de modo que nadie, debido a sus condiciones personales (discapacidad, origen, religión, tendencias afectivas, etc.) pueda convertirse en objeto de acoso, violencia, insultos y discriminación.

El Código Ético del Grupo San Valero proclama su adhesión a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su interpretación acorde con el Magisterio de la Iglesia, y se compromete en su cumplimiento. En consecuencia, el respeto y el trato digno a las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria, constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación. En este sentido, se señala que todos los empleados disfrutarán de igualdad de oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional, y se garantiza el favorecimiento del desarrollo integral de los empleados tanto en el aspecto profesional como en el personal.

A tal fin, se aprueba por la dirección de la Universidad San Jorge, previo acuerdo de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, el protocolo para el tratamiento de los casos de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, así como el acoso por pertenencia al colectivo LGTBI en el puesto de trabajo, incluido el ciberacoso.

En virtud de lo anterior, es voluntad de las partes citadas acordar el siguiente protocolo que entrará en vigor el mismo día de sus firmas por las partes. La Comisión de Igualdad de Oportunidades será el órgano competente para proponer a la dirección su modificación y derogación, así como de realizar cualquier aclaración necesaria.

La finalidad de este protocolo es establecer el procedimiento de actuación ante cualquier situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género en la Fundación Universidad San Jorge como muestra del compromiso de la Universidad en la prevención y radicación de estas conductas, todo ello sin perjuicio de que la persona afectada pueda optar en cualquier momento antes, durante o después del procedimiento, por las vías administrativas o judiciales.

DECLARACION DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

Con el objeto de fomentar y mantener un entorno laboral fundamentado en el respeto hacia la propia libertad individual, la Universidad San Jorge asume que las actitudes de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, y el acoso por pertenencia al colectivo LGTBI, incluido el ciberacoso, implican un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Por lo tanto y teniendo en cuenta esto, la

Universidad San Jorge no permitirá ni tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad de cada integrante de nuestra organización.

Es responsabilidad de todas las personas de la Universidad San Jorge asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso de cualquier índole, incluido el ciberacoso.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la organización y la representación legal de la plantilla, se comprometen firmemente a tratar con la máxima y debida diligencia y respeto, cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno.

Ante estas situaciones, la Universidad San Jorge hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios en consonancia con el compromiso adquirido.

De ocurrir este tipo de actitudes y comportamiento, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, medidas de protección y se sancionará la conducta reprochable, en función de las circunstancias y condicionamiento del hecho en sí, una vez analizado el caso concreto. Se tomarán las medidas correctoras y organizativas adecuadas para evitar que la situación se repita.

En consecuencia, la Universidad San Jorge se compromete a no tolerar conductas ni comportamientos inaceptables u ofensivos, sean estos de la entidad que fueran, prevenir las situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, y el acoso por pertenencia al colectivo LGTBI, incluido el ciberacoso, y a dar rápida solución a las reclamaciones que surjan con las debidas garantías arbitrando todos los mecanismos legales, incluido este protocolo para abordar la situación con garantías para los derechos de las partes implicadas, tomando aquellas medidas de protección para salvaguardar la integridad de las víctimas en estas situaciones

Para conseguir el propósito objeto de este Protocolo, la Universidad San Jorge solicita de cada una de las personas integrantes de la organización, para que asuman de manera activa y responsable el compromiso de:

- Evitar comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles; no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.

- Actuar de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Por su parte la Universidad San Jorge se compromete a:

- Implantar el presente Protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, y el acoso por pertenencia al colectivo LGTBI, incluido el ciberacoso.

- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas con celeridad dentro de los plazos marcados por el presente Protocolo realizando las actuaciones pertinentes de forma rigurosa y rápida, respetando el principio de confidencialidad e intimidad de las personas implicadas, así como sus derechos.

- Garantizar que no existan represalias contra la persona que presenten la queja o denuncia, ni contra el resto de las personas que estén involucradas en el proceso, arbitrando los mecanismos cautelares necesarios para salvaguardar los derechos de las partes implicadas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación para situaciones acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género, en cualquiera de sus manifestaciones, que se produzcan entre toda la plantilla de la Universidad independientemente del centro de trabajo donde presten sus servicios, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral.

Se aplicará igualmente a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Universidad**,** tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

En el supuesto de coordinación de actividades empresariales (contratas, por ejemplo) se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo, y será de aplicación el presente protocolo, de conformidad con lo establecido en el Art. 24 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de PRL.

El presente Protocolo se aplicará a todas aquellas conductas que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso); e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora; f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL: De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), es 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.

De manera meramente ejemplificativa y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual:

- Conductas verbales: Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental**:** En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: De conformidad con el artículo 7.2 de la LOIEMH, es acoso por razón de sexo (o acoso sexista) cualquier comportamiento realizado 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.

De conformidad con el artículo 7.3 de la LOIEMH, se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 7.4 de la LOIEMH, 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.

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

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Por otra parte, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, el debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad son considerados, en todo caso, discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por motivación sexual.

Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El acoso por razón de sexo constituye pues una modalidad del acoso moral motivado por el sexo de la persona acosada.

ACOSO PSICOLÓGICO o MORAL: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

1. Carácter objetivo: se consideran tanto las conductas intencionadas (dolo) que pretenden atacar la dignidad de la persona, como las conductas negligentes que producen el mismo resultado.

2. Conductas que violan la integridad moral y la dignidad en el trabajo.

3. Entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo para la persona afectada.

4. Se trata de una acción bilateral: conductas dirigidas por una persona, o en raras ocasiones varias personas contra otra u otras. Sin esta bilateralidad, se trataría de conductas arbitrarias y despóticas de una persona con autoridad, dirigidas de forma indeterminada hacia todas las personas que dependen de él/ ella.

No tendrán la consideración de acoso psicológico:

1. Aquellas conductas que se den entre trabajadores/trabajadoras y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida privada.

2. Aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales.

3. Tampoco tendrá consideración de acoso psicológico o moral aquellas manifestaciones de violencia como un mero episodio aislado o se produzcan en un momento concreto o de forma esporádica de carácter puntual, salvo que dicha situación fuera de tal gravedad, que sus efectos permanecieran en el tiempo

4. Asimismo, no constituiría acoso psicológico o moral el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

5. Aquellas conductas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes), o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

6. Tampoco se consideran conductas de acoso, aquellos hechos aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores/trabajadoras, que, aun constituyendo un riesgo de tipo psicosocial, no se ajustarían a la definición de acoso psicológico.

ACOSO DISCRIMINATORIO: De conformidad con el art. 6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma (art.2.1), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Entre otras, constituyen:

a) Racismo o discriminación racial directa e indirecta: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública;

b) Homofobia, bifobia, transfobia y discriminación de las personas LGTBI de forma directa e indirecta, toda distinción, exclusión, o restricción basada en motivos de orientación e identidad sexual o expresión de género que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales o atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Constituye además acoso discriminatorio las represalias que pudieran adoptarse por el hecho de haber participado en los procedimientos objeto de este protocolo (acoso de segundo orden).

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

1.- Garantías del procedimiento

Objetividad**:** Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe, buscando el esclarecimiento de los hechos. Los procedimientos se tramitarán dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.

Seriedad**:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.

Confidencialidad**:** Las personas que intervengan guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, que estén resueltas, o de las que tengan conocimiento.

Celeridad**:** La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo 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.

Información**:** Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

Protección suficiente de la víctima incluida la adopción de medidas cautelares en protección de sus derechos y su seguridad. Podrá ser acompañada durante las actuaciones por una persona de su elección. Se atenderá al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo, cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia, contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. Se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto (art. 6.6. de la Ley 15/2022, de 12 de julio).

Presunción de inocencia**.** Se garantiza la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso. Las personas a las que se refiere la solicitud de intervención tendrán además derecho a conocer la naturaleza y el contenido de las quejas o solicitudes, así como el derecho de defensa respecto a estas acusaciones.

Fases del procedimiento:

1.- Denuncia y apertura de expediente informativo

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso lo podrá poner en conocimiento de Dirección de Personas o de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza.

La denuncia deberá presentarse siempre por escrito a través de impreso normalizado a tal efecto (ANEXO I). El escrito debe ir dirigido la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Las denuncias se redactarán por escrito, y deben contener la siguiente información:

- Descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Copia de toda la documentación o pruebas que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación de la persona afectada y puesto que ocupa, si es distinta que la persona denunciante.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.
- Identificación de la persona/s denunciada/s.

A la persona denunciante se le entregará una fotocopia de este formulario, con el sello de la empresa y la firma de la persona que haya recepcionado la misma la misma.

Dirección de Personas acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de esta a la Comisión de Igualdad de Oportunidades cuya labor será la apertura de un expediente informador con el fin de recabar información para comprobar, con respeto y en cumplimiento de los principios inspiradores del presente protocolo, el alcance y veracidad de los hechos denunciados. Para ello se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesarias para la resolución de estos. Si las circunstancias del caso lo aconsejan, la comisión podrá contar con profesionales externos con solvencia en la materia para cada caso particular.

La apertura del expediente informativo se hará en un plazo no superior a 3 días hábiles.

Tras un primer análisis, la Comisión, en el plazo de 8 días hábiles desde la apertura del expediente informativo, concluirá si se inicia un procedimiento de investigación formal por acoso o, por no cumplir las condiciones exigidas o, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, el procedimiento investigador por acoso concluye y se archiva, dando traslado al denunciante.

2. Procedimiento de investigación. Instrucción

En el caso de que la Comisión concluya que debe procederse al inicio del procedimiento de investigación se iniciará la fase de instrucción que no podrá ser superior a 20 días hábiles.

La Comisión nombrará uno o dos instructores de entre sus miembros, que realizarán un primer contacto con la persona afectada y el denunciante (en el caso de ser personas distintas) en el plazo máximo de 8 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

El o los instructores recabarán cuanta información consideren precisa de las partes implicadas, testigos y/o su entorno, garantizándose en todo momento a las partes implicadas la confidencialidad de la información y/o documentaciones obtenidas, así como su utilización única y exclusivamente para los fines del presente protocolo.

El o los instructores serán los encargados de custodiar las actas de las declaraciones y de todo lo actuado, manteniendo la confidencialidad de las mismas y advirtiendo del deber de confidencialidad a todas las personas partícipes del proceso.. La Universidad dispondrá los recursos necesarios para ello.

No obstante, y con carácter excepcional, en caso de complejidad de la instrucción o dificultades en el proceso, el o los instructores podrán ampliar esta fase, motivando dicha ampliación, por el tiempo que considerasen necesario, atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso, sin que, en ningún caso se puedan superar los 35 días hábiles.

Durante las entrevistas en esta fase del procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado/a de Prevención, u otro acompañante de su elección entre el personal de la plantilla de la empresa. Las personas que acompañen a la persona entrevistada, lo harán en calidad de acompañamiento emocional, sin posibilidad de intervenir durante la entrevista y con la obligación de garantizar la confidencialidad de lo presenciado durante la misma.

Durante esta fase, el o los instructores, atendiendo a las circunstancias concretas, podrán proponer, a través de la Comisión de igualdad, a la Dirección de Personas de la Universidad la adopción de medidas cautelares en garantía de preservar y salvaguardar los derechos y la integridad de las personas afectadas por la situación investigada.

De valorarse por parte de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que el caso objeto de investigación requiere una intervención especializada, propondrá a la Dirección de Personas de la Universidad, externalizar a profesionales especializados la realización de las tareas de investigación, que podrá aceptar o no la propuesta.

3.- Finalización del expediente. Informe y elevación de propuesta.

Una vez cerrada la fase de instrucción, el o los instructores, elaborarán un sumario de las actuaciones, dejando constancia de los hechos denunciados y de las manifestaciones de las partes para lo cual incorporará la información obtenida y las actas de las reuniones mantenidas con las partes. A partir de dicho sumario, la Comisión emitirá un informe al respecto en un periodo de 12 días hábiles desde la finalización de la instrucción.

En todo caso, el plazo máximo para la resolución no excederá de 60 días hábiles desde la interposición de la denuncia.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Metodología empleada.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Las medidas cautelares o preventivas adoptadas, si procede
- Valoración del caso, diagnóstico de la situación analizada y determinación de la posible existencia o no de conductas compatibles con acoso moral, sexual y/o por razón de sexo o identidad de género.
- Propuestas, en su caso, de medidas organizativas para paliar las consecuencias en los trabajadores afectados por las conductas probadas compatibles con acoso.
- Propuesta de medidas de mejora y seguimiento en su caso, incluidas las posibles conductas de represalia con un plazo concreto de seguimiento.

En el caso de que se concluya que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos o malintencionados, destinados a menoscabar la reputación personal o profesional de un miembro del personal, la Dirección podrá iniciar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables**.**

Si la Comisión concluyera que no se han apreciado conductas compatibles con cualquier tipo de acoso propondrán en el informe las siguientes actuaciones:

1) Si se ha detectado la existencia de un conflicto, propondrán cualquier medida para mejorar la situación o, en su caso, actuaciones de intervención complementarias para un total esclarecimiento de los hechos.

2) Medidas organizativas para abordar las posibles consecuencias relacionales negativas como consecuencia del procedimiento de investigación y que pudieran enrarecer y deteriorar el clima laboral entre las personas involucradas y sus compañeros.

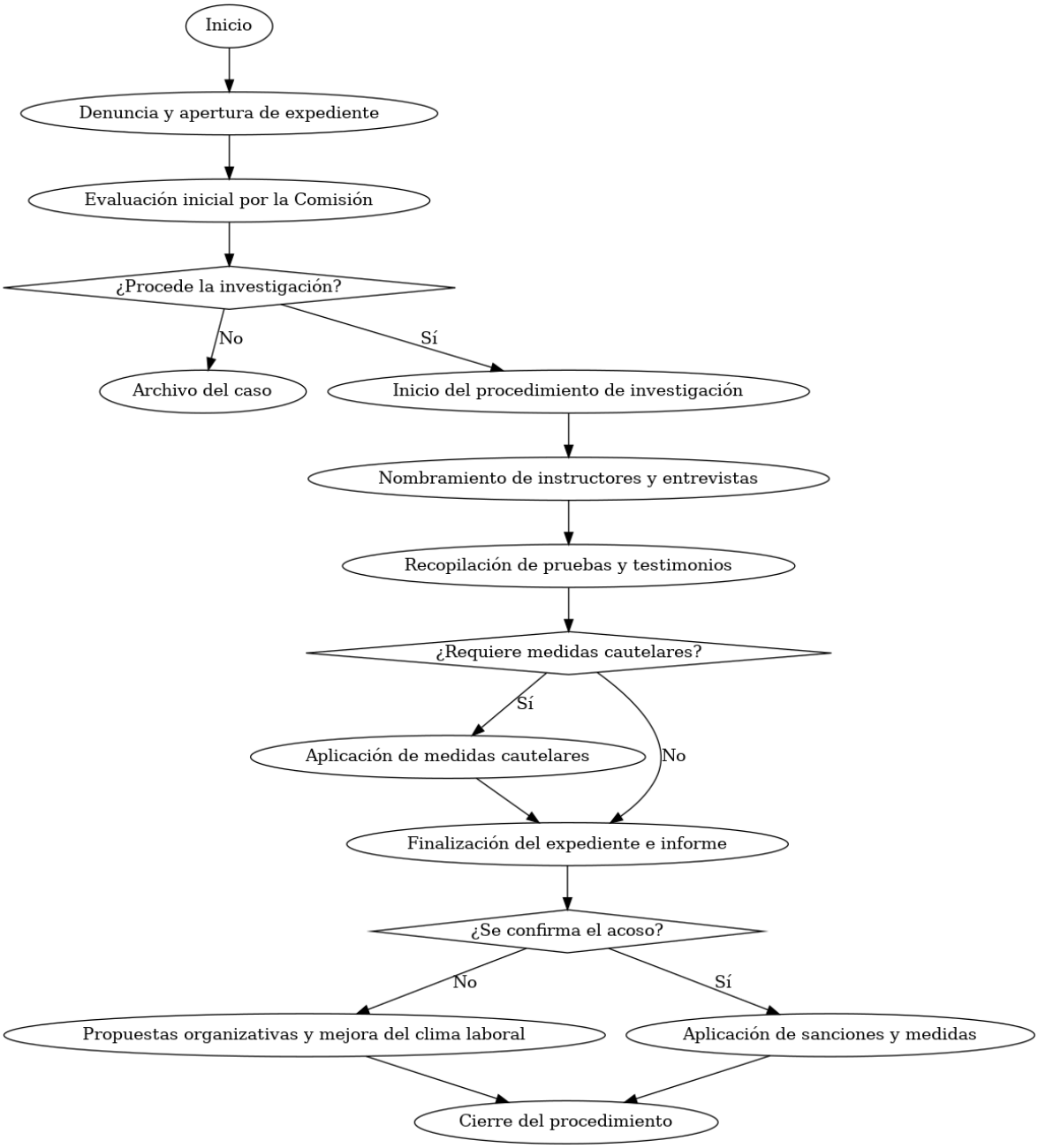
Si la Comisión concluyera que se han apreciado conductas compatibles con cualquier tipo de acoso, dará traslado del informe a Dirección de Personas, que propondrá a la Dirección de la Universidad las actuaciones que a su criterio procedan respecto a cualquiera de las partes implicadas de conformidad con la normativa interna y el convenio colectivo de aplicación. Las partes serán debidamente informadas de lo anterior, así como de la propuesta de solución adoptada por la Dirección de la Universidad. Igualmente, se dará traslado a la representación legal de los trabajadores, cuando haya intervenido en la fase de la denuncia.

En el caso de que las circunstancias permitan la mediación, la Comisión propondrá a las partes implicadas para que, de manera voluntaria, puedan participar. La Comisión nombrará un mediador independiente que, si es aceptado por las personas implicadas, iniciará el proceso garantizando los principios de voluntariedad, confidencialidad, neutralidad e imparcialidad.

Será objeto de acuerdo todo aquello que sea disponible por las partes. En ningún caso podrá pactarse acuerdos sobre aspectos organizativos o que son potestad de la empresa.

El acuerdo es confidencial y pertenece a las partes el proceso. Si, en su caso existiera paralelamente un procedimiento disciplinario o materia de derecho no disponible, el resultado en su caso, no se verá afectado o modificado por el acuerdo alcanzado por las partes en mediación que afecta en todo caso a su esfera privada e interpersonal.

Diagrama del procedimiento.



Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente documento, para conocimiento de la plantilla de Universidad San Jorge, mediante los cauces habituales de comunicación interna.

El presente protocolo se firma por ambas partes en Villanueva de Gállego a 03 de julio de 2025.

Por la Comisión de Igualdad	**Por la Universidad**
Dña. Elena Colas Laguardia	D. Jorge Díez Zaera Gerente
D. Javier Salvador Lorda	
Dña. Begoña Castilla Cardiel	
Dña. Mª Jesús Vinacua Martín	

ANEXO I. SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO AL AMPARO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GENERO

Apellidos y nombre:	NIF:

☐ Personal Docente e Investigador	Área / Departamento:
☐ Personal Técnico y de Gestión	Cargo / Categoría:

SOLICITA a la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Al amparo del **protocolo de actuación para la prevención del acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género** la apertura del procedimiento ante una situación que pudiera derivar en un eventual acoso en el trabajo.

Por tal motivo se aporta documento con la siguiente información:
:

- Descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Copia de toda la documentación o pruebas que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación de la persona afectada y puesto que ocupa, si es distinta que la persona denunciante.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.
- Identificación de la persona/s denunciada/s.

Zaragoza, a __ de_____de 20__

Fdo.:_____

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

El responsable de los datos personales será FUNDACIÓN UNIVERSIDAD SAN JORGE , con CIF- G99047672 y domicilio social en Campus Universitario San Jorge, Autovía A-23 Zaragoza- Huesca, Km. 299, 50830 Villanueva de Gállego (Zaragoza), info@usj.es - 976 060 100. La Universidad cuenta con Delegado de Protección de Datos, con quien puede contactar en el Departamento Jurídico/DPD, 976 060 100, o a través de la cuenta de correo electrónico privacidad@usj.es.
Universidad San Jorge trata los datos personales solicitados con la finalidad de gestionar su solicitud de inicio del procedimiento al amparo del protocolo indicado en el presente documento, estando legitimada para dicho tratamiento con base en la relación laboral y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma. Sus datos únicamente podrán ser comunicados a las administraciones públicas pertinentes y/o cuando sea obligatorio legal o normativamente. Los datos serán conservados durante el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad descrita, y posteriormente se respetarán los plazos legales de conservación exigibles, tras lo cual serán destruidos.
Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad sobre los datos de carácter personal presentando una copia de un documento identificativo al domicilio social de la Universidad, sito en la Autovía A-23 Zaragoza- Huesca, Km. 299, 50830 Villanueva de Gallego (Zaragoza), o en la dirección de correo electrónico privacidad@usj.es. Puede encontrar más información sobre sus derechos o presentar una reclamación ante la autoridad de control competente en la Agencia Española de Protección de datos. – C/ Jorge Juan, 6. 28001 Madrid. (901 100 099-912 663 517) – www.agpd.es