

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

ÍNDICE:

1. COMPROMISO
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
3. OBJETO
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. CONCEPTO Y DEFINICIONES
6. GARANTÍAS
7. LA COMISIÓN INSTRUCTORA
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - FASE I. DENUNCIA Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA
 - FASE II. INVESTIGACIÓN: FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL
 - FASE III. INVESTIGACIÓN: EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL
 - FASE IV. ELABORACIÓN DEL INFORME
 - FASE V. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE
 - FASE VI. SEGUIMIENTO
9. VIGENCIA
10. LISTADO DE ANEXOS
 - ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA
 - ANEXO II: MODELO CONFIDENCIALIDAD MIEMBROS COMISIÓN INSTRUCTORA
 - ANEXO III: MODELO CONFIDENCIALIDAD PERSONAS ENTREVISTADAS

1. COMPROMISO

Con el presente protocolo, la Universidad Europea manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, moral, sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual, y la integridad moral en el ámbito laboral incluidas las producidas en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, la Universidad Europea quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, la Universidad Europea asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Universidad Europea. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas (según Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales).

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, la Universidad Europea no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Conscientes, la dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de la Universidad Europea están orientados hacia el respeto de las personas que la integran, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos

aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello por lo que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todas las personas trabajadoras de la empresa que deberán cumplirlo.

La Universidad Europea está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadora, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, a la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas, y a la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso laboral, moral, sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual.
- **Proporcionar** la ayuda que se considere necesaria a la víctima.
- **Proteger** a las personas que han presentado una denuncia de acoso laboral, moral, sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual, incluidas aquellas que sean testigos, asegurando que, cuantas personas intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- **Adoptar** medidas disciplinarias contra la persona acosadora.
- **Actitud proactiva en sensibilizar e informar de comportamientos no tolerados por la empresa.**
- **Difusión de buenas prácticas**

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, la Universidad Europea se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

FIRMA: Dirección de RR.HH.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso laboral, moral, sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual, son conductas que están totalmente prohibidas en esta Universidad y se consideran inaceptables. Por ello, la Universidad Europea se compromete a garantizar los siguientes principios:

- No se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, moral, sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual, en cualquiera de sus manifestaciones.
- Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la Universidad Europea, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de

protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

- Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, la Universidad Europea se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir, no tolerar, combatir y perseguir, en su caso, cualquier manifestación de acoso, tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Para ello se formará especialmente a las personas responsables de equipo y a las personas de la RLPT con funciones en materia de igualdad y prevención para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.
- La Universidad Europea velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con las personas que prestan sus servicios en la Empresa.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con la involucración de la dirección de la Universidad y la RLPT.
- Cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.
- Instruido el expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo, la Universidad Europea sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de

conductas discriminatorias, sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3. OBJETO

El objetivo principal de este protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras de la Universidad Europea y a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados del centro de trabajo.
- b) En los lugares donde la persona trabajadora haga su descanso, coma, instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo e incluso en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora en la pernoctación de dicho evento.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta Universidad Europea y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas.

Si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo, de lo contrario, no será de aplicación el presente protocolo.

5. CONCEPTO Y DEFINICIONES

Los siguientes tipos de acoso que se definen a continuación pueden establecerse en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada de la siguiente forma:

- Acoso horizontal: entre compañeros/compañeras.
- Acoso vertical descendente: mando - subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando.

5.1. Acoso sexual

Según el Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye acoso sexual **cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos para la víctima (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual

- **Conductas verbales**
 - Insinuaciones sexuales molestas.
 - Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona.
 - Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
 - Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
 - Propositiones o demandas de favores sexuales.
 - Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna.
 - Flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
 - Llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **No verbales**
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos.
 - Miradas impúdicas o gestos obscenos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- **Físicas**
 - Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - Abrazos o besos no deseados.
 - Acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

a) Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

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.

b) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo 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 Universidad Europea con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

5.2. Acoso por razón de sexo

Según el Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo 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.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y 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) 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.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se considerarán conductas o comportamientos constitutivos de acoso aquellos llevados a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrán ser constitutivas de este tipo de acoso, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo:

- Conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.
- Asignar tareas o trabajos muy superiores o inferiores a la cualificación profesional o competencias de la persona. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

5.3. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

También denominado acoso virtual, cyberbullying o ciberviolencia, es el uso de herramientas de comunicación tecnológica a través de teléfonos móviles, redes sociales o cualquier otro asimilable para acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios. Es decir, se considera ciberviolencia todo aquello que se realice a través de los dispositivos electrónicos de comunicación con el fin intencionado de dañar o agredir a una persona o a un grupo de personas.

Pueden ser constitutivos de ciberacoso las siguientes conductas:

- Publicación de información de carácter personal sin su consentimiento.
- Envío de correos electrónicos difamatorios.
- Insultos y amenazas en el entorno de internet.
- Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.
- Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono etc...
- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.
- Envíos o reenvíos por medio de WhatsApp o herramientas similares de información del ámbito privado de una persona.

Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital (según la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025):

- El acoso en línea y facilitado por la tecnología. Suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.
- El acoso sexual en línea.
- La dimensión digital de la violencia psicológica.

En la ciberviolencia, toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento inmediato de la empresa para que se tomen las medidas adecuadas. Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo.

5.4. Acoso moral, laboral o mobbing y conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El acoso moral, laboral o mobbing se define como trato hostil, ofensivo, intimidatorio o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y afectará a su desempeño profesional con la finalidad de que abandone su puesto de trabajo. Pueden ser constitutivos de mobbing las siguientes conductas:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona, no dirigirle la palabra.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles.
- Impedir el acceso a la información.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Tratar de dañar la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa debe adoptar inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dar traslado al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual. Por lo que se refiere a lo primero, los **delitos contra la integridad moral**, quedan recogidos en el Art. 173 del Código Penal, pudiendo ser castigados con penas de prisión de 6 meses a 2 años. Estos delitos incluirían, entre otras, acciones en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial en la que prevaliéndose de una relación de superioridad, se realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima; así como, expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Por lo que se refiere a lo segundo, los **delitos contra la libertad sexual**, quedan recogidos en el del [Título VIII del Código Penal](#), debiéndose diferenciar entre: i) Agresiones sexuales; ii) agresiones sexuales a menores de dieciséis años; iii) Acoso sexual; iv) Delitos de exhibicionismo y provocación sexual y v) delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

6. GARANTIAS

Finalidad Preventiva y de respuesta

La finalidad del Protocolo es preventiva (sensibilizando e informando de comportamientos no tolerados por la empresa y difundiendo buenas prácticas) y pretende priorizar las medidas dirigidas a evitar posibles situaciones de conflicto que se puedan producir entre las personas trabajadoras y a detectar y responder en los supuestos que se produzcan.

Confidencialidad y anonimato

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este Protocolo ha de tener carácter confidencial y sólo puede ser conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del 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. Se recomienda que, para preservar la confidencialidad, desde el momento en que se formula la comunicación, la persona o personas responsables de la gestión del caso asignen unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservar su identidad.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Derecho a la Información

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases.

Formación

Todas las personas que intervengan en los procedimientos deben contar con formación en igualdad.

Respeto y protección

La empresa 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/o acosadoras.

Trato justo

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en protección de datos ([Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#)).

Protección ante posibles represalias

Todas las personas implicadas en el procedimiento deben tener garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales sólo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros/as, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

7. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

La **Comisión Instructora**, será el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por **cuatro miembros: un representante del departamento de RR.HH., otro representante del departamento legal y dos representantes de la RLPT**. El Instructor/a será la persona del departamento de RR.HH., quien será responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente. Por su parte, la persona del departamento legal será la encargada de elaborar el Informe de conclusiones.

En caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En ningún caso las personas elegidas por la empresa, para constituir la comisión de investigación, serán superiores jerárquicamente de la persona que denuncia (no sólo directos, sino en la línea vertical). En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Fase I. Denuncia y constitución de la comisión instructora

Fase II. Investigación: fase preliminar o procedimiento informal

Fase III. Investigación: expediente informativo o procedimiento formal

Fase IV. Elaboración del informe

Fase V. Resolución del expediente

Fase VI. Seguimiento

Fase I. Denuncia y constitución de la comisión instructora

En nombre de la Universidad Europea, a través del canal específico (mail) se gestionará y tramitará cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Universidad Europea deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de

hacerlo, al interponer cualquier reclamación ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

Las denuncias serán secretas, podrán ser anónimas y la Universidad Europea garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

La denuncia de la existencia de un caso de violencia o acoso en el trabajo se podrá realizar por la persona afectada, por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos, siempre a través del canal específico (canalacoso@universidadeuropea.es).

Se habilitará un canal específico para la recepción de denuncias relacionadas con situaciones de acoso, consistente en una dirección de correo electrónico corporativa (canalacoso@universidadeuropea.es) a fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso. Este canal será gestionado y supervisado por la Dirección de Recursos Humanos, quien, una vez recibida la denuncia, procederá a iniciar el proceso de investigación conforme al protocolo establecido. Este correo electrónico no sustituye los demás canales de denuncia existentes, que seguirán disponibles para cualquier persona que desee utilizarlos.

En el Anexo III de este protocolo se incluye el modelo de denuncia que deberá ser completado y enviado a través del canal habilitado (canalacoso@universidadeuropea.es), garantizando así la correcta formalización del procedimiento.

La Dirección de Recursos Humanos constituirá la Comisión Instructora mediante comunicación por escrito a cada uno de los miembros designados para que se inicie el proceso de investigación.

El contenido de la denuncia debe incluir como mínimo:

- Nombre, apellidos, puesto y centro de trabajo de la persona que presenta la denuncia. En caso de que la denuncia sea presentada por terceros, nombre, apellidos y puesto de trabajo de la persona presuntamente acosada.
- Nombre, apellidos, puesto y centro de trabajo de la persona presunta acosadora.
- Nombre, apellidos de posibles testigos.
- Descripción de los hechos (lugar y fechas, duración, frecuencia de los hechos, ...).

- Aportación, si procede, prueba documental o de soporte.
- Imprescindible adjuntar el modelo de denuncia Anexo I.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción por parte de la Comisión Instructora será comunicárselo a la persona presuntamente acosada por escrito y solicitar su ratificación. Si la persona afectada ratifica la denuncia, la Comisión Instructora iniciará el protocolo.

En caso de no ratificación, la Comisión Instructora, ante la negativa de la presunta víctima a denunciar y/o a que se continúe con el procedimiento, pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos dicha situación.

En función de la gravedad de los hechos, la dirección de Recursos Humanos se reservará la potestad de hacer seguimiento del caso, preservando en todo caso el anonimato y derecho a la intimidad de la presunta víctima. Todo ello a fin de que la empresa intensifique la aplicación de medidas preventivas, sensibilización y/o formación o cualquier actuación que se considere necesaria para hacer frente a los indicios percibidos.

En función de su decisión, la Dirección de Recursos Humanos notificará a la Comisión Instructora el cierre o seguimiento del proceso, reactivando el mismo en caso de ratificación por la persona presuntamente acosada para la investigación de los hechos.

La Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables desde la fecha de la constitución de la misma para iniciar las acciones necesarias para llevar a cabo el proceso de investigación.

Fase II. Investigación: fase preliminar o procedimiento informal

Fase potestativa. El fin es resolver la situación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes. Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar intervención de personal experto, aplicación de medidas cautelares, etc.

Las entrevistas se realizarán en el menor tiempo posible y de manera presencial, con la participación de todos los miembros del órgano instructor. Esta fase durará máximo 7 días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia

por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. En caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

La comisión, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

Además, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Con el objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados.

Fase III. Investigación: expediente informativo o procedimiento formal.

En caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse aun habiéndose activado, se dará paso al expediente informativo, con un máximo de 10 días. El total de las fases II y III tendrá una duración máxima de 17 días laborables.

La comisión instructora realizará la investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del caso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos o requerir cuanta documentación sea necesaria. Las personas requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Las funciones de la Comisión Instructora que asume la investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia.

- En caso de que el denunciante sea una tercera persona, entrevistarse con la persona presuntamente acosada.
- Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, pedir que se haga un relato adicional de los mismos.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar los y las posibles testigos (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Emitir el informe del proceso y sus conclusiones.

La Comisión Instructora iniciará el proceso de investigación mediante la realización de entrevistas personales, en primer lugar, a la presunta víctima, y posteriormente a la presunta persona denunciada, tomando el/la Instructor/a nota de sus declaraciones. Ambas partes serán informadas de que podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

En caso de que en base a dichas entrevistas así se considere necesario, la Comisión Instructora podrá citar a aquellas personas que hayan sido referenciadas en las mismas y que puedan tener conocimiento de los hechos denunciados. En caso de en base a los hechos detallados en la denuncia o en las entrevistas llevadas a cabo, la Comisión Instructora lo considerase necesario, podrá proponer a la dirección de Recursos Humanos el establecimiento de medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal mientras dure la investigación y hasta su resolución con el objetivo de proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora, y/o así mismo evitar cualquier tipo de interferencias durante el proceso de investigación, siempre que estas medidas no perjudiquen a la presunta víctima.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Recursos Humanos la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora, podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se

considere que puedan aportar información útil en el proceso. De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación. En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la Instructor/a designado/a. Dicho expediente recogerá los hechos, testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral, moral, sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual. En el que se podrán incluir propuestas de medidas a adoptar. Asimismo, las actas levantadas deberán ser remitidas a cada persona entrevistada para su lectura y firma, a fin de otorgar veracidad y conformidad a las manifestaciones realizadas, dejando constancia documental de la conversación mantenida.

En los Anexos II y III de este protocolo se incluyen los compromisos de confidencialidad que deberán ser firmados tanto por las personas integrantes del órgano instructor como por las personas entrevistadas durante el proceso, garantizando así la protección de la información y el respeto a la privacidad de todas las partes implicadas.

Fase IV. Elaboración del informe

La Comisión Instructora deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 3 días laborables, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- a. Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b. Identificación de la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- c. Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.

- d. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- e. Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- f. Conclusiones.
- g. Propuesta de medidas correctoras.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios claros en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

La Comisión Instructora, si de la prueba practicada se evidenciasen indicios de acoso, podrá proponer de forma fundamentada a la dirección de Recursos Humanos la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, moral, sexual y/o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Recursos Humanos a adoptar aquellas medidas que se consideren pertinentes a ese respecto.

Exclusivamente para denuncias vinculadas al colectivo LGTBI, el informe emitido por el órgano instructor podrá incluir conclusiones y propuestas, que tendrán carácter vinculante para la adopción de medidas cautelares, recomendaciones obligatorias para garantizar la confidencialidad y la protección de la persona afectada, así como, propuestas de sanción o acciones correctivas conforme al régimen disciplinario aplicable.

El Instructor designado será el responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe vinculante, etc.). La empresa tiene que poner a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión Instructora se debe remitir a la Dirección de Recursos Humanos para la resolución.

Fases V. Resolución del expediente

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Europea, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a los RLPT de la apertura del procedimiento de acoso y el resultado del mismo, sin detallar datos personales. Todas las personas que reciban esta información guardarán el deber de sigilo y confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso. Así, al objeto de garantizar la confidencialidad, 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 esos resultados anteriores, la Dirección de Recursos Humanos procederá a:

- a) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en base al informe y sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.
- b) Dar por concluido el proceso, y archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona acosadora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Recurso Humanos de la Universidad Europea mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, moral, sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El periodo total desde la Fase I hasta la Fase V tendrá una duración máxima de 26 días.

Fase VI. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar en el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

9. VIGENCIA

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la comunicación a la plantilla de la empresa, debiendo quedar ubicado en un lugar de fácil acceso y para su consulta en un espacio digital accesible (intranet). Este Protocolo tendrá vigencia hasta que su revisión sea solicitada por cualquiera de las partes participantes en la elaboración de este, empresa y RLPT, debiendo para ello solicitarse mediante comunicación escrita a la otra parte con un plazo mínimo de antelación de un mes. En cualquier caso, como mínimo se revisará cada 4 años.

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

10. LISTADO DE ANEXOS

ANEXO I: Modelo de denuncia formal por acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

ANEXO II: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral (Miembros de la Comisión Instructora)

ANEXO III: Modelo de compromiso de Confidencialidad para Personas Entrevistadas en Procesos de Investigación por acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

ANEXO I

Modelo de denuncia formal por acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
<input type="checkbox"/> Representantes de la plantilla	<input type="checkbox"/> Otros (indicar)
<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/> Sexual	
<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (especificar)	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos	<input type="text"/>
NIF	<input type="text"/>
Puesto de trabajo	<input type="text"/>
Centro de trabajo/Departamento	<input type="text"/>
Nombre de la empresa	<input type="text"/>
Vinculación laboral/Tipo de contrato	<input type="text"/>
Teléfono de contacto	<input type="text"/>
Domicilio a efectos de notificaciones:	<input type="text"/>
Correo electrónico:	<input type="text"/>

Datos de la persona denunciada o presunta acosadora (Nombre, apellidos, grupo/categoría profesional o puesto, centro de trabajo, nombre de la empresa)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (relato de los hechos, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible). Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

SOLICITUD Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (persona denunciada) y se inicie el proceso previsto en el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO III

Modelo de compromiso de Confidencialidad para Personas Entrevistadas en Procesos de Investigación por acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

Don/Doña _____, habiendo sido convocado/a por la Universidad Europea para participar como persona entrevistada en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad e intimidad de todas las personas involucradas en el proceso.

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

- Guardar absoluta confidencialidad sobre el contenido de la entrevista, así como sobre cualquier información a la que haya tenido acceso durante el proceso.
- No divulgar ni compartir con terceros datos, hechos, opiniones o cualquier otro elemento relacionado con la denuncia o con las personas implicadas.
- Respetar la dignidad, intimidad y derechos de todas las personas involucradas, contribuyendo a un entorno de respeto, imparcialidad y no discriminación.
- Colaborar de buena fe con el equipo investigador, proporcionando información veraz y relevante, en el marco de un proceso justo y respetuoso.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por la Universidad Europea de la importancia de mantener la confidencialidad y de las posibles consecuencias en caso de incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado: