

PROTOCOLO



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
POR RAZÓN DE SEXO Y
OTRAS CONTRARIAS A LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL
ENTONRNO LABORAL

2025



MORE INFO
www.nspilarzuera.com



ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN	2
PRIMERA. OBJETIVO DEL PROTOCOLO	3
SEGUNDA. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	4
TERCERA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD	5
CUARTA. DEFINICIONES DE ACOSO.	8
QUINTA. TIPOLOGÍA DEL ACOSO	9
SEXTA. COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	10
SÉTIMA. PROCEDIMENTO DE DENUNCIA	12
7.1. Inicio del procedimiento.	14
7.2. Forma de la denuncia	14
7.3. Instrucción del expediente.	14
7.4. Resolución del expediente	15
7.5. Seguimiento del expediente	16
OCTAVA. SANCIONES DISCIPLINARIAS	17
NOVENA. PROTECCIÓN DE DATOS	17
DÉCIMA. CONFIDENCIALIDAD.	19
ÚNDECIMA. RÉGIMEN SUPLETORIO Y MODIFICACIÓN	20
ANEXO I. MODELO DE COMPROMISO	21
ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA	23
ANEXO III. MODELO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	25
ANEXO IV. MODELO DE ACTA DE ACUERDO	28
ANEXO V COMPROMISO DEL COLEGIO	30

INTRODUCCIÓN.

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

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 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; Ley Orgánica10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

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

La empresa Ntra. Sra. del Pilar de Zuera, Soc. Coop. considera aspectos a tener en consideración el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa de no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, así como cualquier conducta contrataría a la diversidad e inclusión en toda su extensión. Por ello, se compromete a crear políticas donde se respete la dignidad de la persona y sus derechos, promoviendo la igualdad de oportunidades con independencia del género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, origen o capacidades diferentes, entre otras características.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a la plantilla e informando a la Dirección del colegio **Ntra. Sra. del Pilar de Zuera** sobre cualquier problema del que pueda tener conocimiento colaborando con la empresa en la materia de prevención.

Solo a través de una implicación conjunta de todos se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en el entorno laboral.

PRIMERA. OBJETIVO DEL PROTOCOLO.

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

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

En este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso, así como otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, y la actuación de la empresa frente a las denuncias por estas situaciones. Por ello se recogen dos tipos de actuaciones:

 Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso u otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión por parte de alguna persona trabajadora.

SEGUNDA. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

El presente procedimiento se aplicará a todas las personas que presten servicio en la empresa **Ntra. Sra. del Pilar de Zuera, Soc. Coop.**, con independencia de cuál sea su relación contractual siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

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

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

El presente protocolo tendrá una duración de cuatro años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten (incluidas las modificaciones que sean necesarias como consecuencia de la reciente implantación del canal de denuncias) o por adaptaciones legales, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones después de la correspondiente negociación. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá comunicar a la empresa las incidencias que hayan detectado en la aplicación de este protocolo, con el fin de que la empresa y la representación de las personas trabajadoras negocien posibles modificaciones de este.

El contenido del presente protocolo entrará en vigor en la fecha de la firma del plan de igualdad del que formará parte (o desde su firma si es que este protocolo se negocia al margen del plan de igualdad).

TERCERA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD.

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

Por ello, la empresa Ntra. Sra. del Pilar de Zuera, Soc. Coop. se compromete a:

- Prohibir comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El colegio **Ntra. Sra. del Pilar de Zuera** se compromete a prohibir cualquier comportamiento o expresión que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Quedan prohibidas en el colegio Ntra. Sra. del Pilar de Zuera, Soc. Coop. los siguientes tipos de discriminación, así como cualquier otra que pueda considerarse contraria al principio de igualdad y diversidad y que atente contra las personas LGTBI y sus familias:
 - Discriminación por asociación: la causa no concurre directamente en la persona que sufre la discriminación, sino que concurre en otra con la que tiene relación.
 - o Discriminación múltiple: existe más de un motivo discriminatorio.
 - o *Discriminación interseccional:* interactúan entre si las causas de discriminación.
 - Discriminación por error: aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
 - Discriminación directa: cuando la discriminación se basa en alguno de los elementos contemplados en la legislación vigente.
 - Discriminación indirecta: situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a personas pertenecientes a un mismo colectivo.

- La empresa se compromete a promover una comunicación respetuosa entre las personas, a sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y respecto a la diversidad, así como a difundir las políticas de D&I, todo ello en virtud de lo establecido en la Ley 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 y en la Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y no discriminación, y en consonancia con los principios de respeto y no discriminación contenidos en el ideario y el carácter propio de este centro educativo.
- Admitir las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y de género. que se puedan producir en la empresa.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Respeto y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. Se ofrecerá un trato justo a todas las personas afectadas.
- Sancionar a las personas que acosen, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

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

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, personal de empresas subcontratadas, alumnado, familias, plantilla de la propia empresa, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se

repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

La implantación del *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral* implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla del colegio Ntra. Sra. del Pilar de Zuera, Soc. Coop. así como al personal de nueva incorporación.
- Designación de una Comisión de actuación en caso de acoso para la investigación y propuesta de sanción en las reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo, así como en las conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral.

En el proceso de implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa, o de la Comisión de Seguimiento en el caso de que este protocolo se acuerde de forma independiente al plan de igualdad de la empresa.

Todas las personas trabajadoras del colegio **Ntra. Sra. del Pilar de Zuera** tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e intimidad de la persona, y cumplir con el presente protocolo.

CUARTA. DEFINICIONES DE ACOSO.

DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

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

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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

Orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales: Cualquier comportamiento o expresión que tenga el propósito de crear crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo contrarias a la libertad sexual en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.

Acoso sexual, acoso moral y mobbing: Para saber si es acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la OIT en su Convenio 111 y la recomendación de Unión Europea 92/135, de 27 de noviembre de 1991, donde se establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Indeseado, irrazonable y ofensivo.
- Que se crea en el entorno laboral de forma intimidatoria, hostil y humillante para la persona objeto de ella.

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

QUINTA, TIPOLOGÍA DEL ACOSO.

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

Conductas verbales

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

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, WhatsApp o comunicaciones por cualquier medio digital de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Actuaciones de carácter físico

- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos no autorizados.

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

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

SEXTA. COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO.

Se crea una Comisión de actuación en caso de acoso para la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales formada por tres personas:

- Director del Colegio
- Secretaria del Consejo Rector de la Cooperativa.
- Cooperativista más joven de edad. Si coincidiera con alguno de los otros dos miembros sería sustituido por el siguiente más joven.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

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

- Recepción de las denuncias remitidas por el Responsable del Sistema.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras presuntamente acosadas.
- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.

- Realizar la investigación de los casos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a la dirección de la empresa para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.
- Seguimiento sobre las medidas adoptadas.

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

En el caso de que cualquier miembro de esta Comisión se vea involucrado en un proceso de acoso, o se pueda dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente suspendido para formar parte en ese proceso concreto, o en procesos análogos o relacionados. En estos casos, así como en los supuestos de ausencia por enfermedad o cualquier otra causa legal, el Responsable del Sistema designará a quién debe actuar como suplente de la persona que forme parte de la Comisión, durante el tiempo que dure la suspensión o la ausencia.

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

SÉTIMA. PROCEDIMENTO DE DENUNCIA.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso puede interponer denuncia, como persona trabajadora afectada o por tener conocimiento de conductas de acoso a otros compañeros/as.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, bien en el momento de presentar la solicitud de intervención o bien posteriormente, a petición de la Comisión.

El canal de denuncias que se encuentra en el enlace recogido en el siguiente <u>ENLACE</u> (https://nspilarzuera.com/protocolo-acoso-laboral/) de la <u>web</u> del colegio: <u>www.nspilarzuera.com</u> permite comunicar, de manera abierta, confidencial o anónima aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

La denuncia de acoso puede realizarse por escrito, de forma verbal o de ambos modos. En este último caso, la denuncia deberá ser grabada con el consentimiento del informante.

Las comunicaciones verbales se documentarán, previo consentimiento del informante, mediante grabación y almacenamiento de la conversación en formato seguro, duradero y accesible solo por el responsable del canal de denuncias, o a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por la persona ante quien se presente la denuncia. En este caso se advertirá al informante del tratamiento de sus datos de acuerdo a lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

El denunciante estará sujeto a lo establecido en la Ley 2/23 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En este procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

- Proteger a la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Preservar la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgar información a personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitar urgente la denuncia o queja.
- Investigar exhaustivamente los hechos denunciados.
- Adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuya conducta de acoso resulte acreditadas.
- A propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso se podrán adoptar medidas cautelares para separar al denunciante/a y al denunciado/a hasta finalizar la investigación.

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

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

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

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

7.1. Inicio del procedimiento.

En virtud de lo establecido en la Ley 2/2023 de Protección al Informante, el Responsable del Sistema dará traslado al denunciante de la recepción de la denuncia en el plazo máximo de los siguientes 7 días naturales.

Posteriormente el Responsable del Sistema remitirá a la Comisión contra el acoso la denuncia en el plazo de los 2 a 4 días laborales siguientes al registro de la misma, una vez realizado un chequeo de veracidad. Junto con un primer informe, dará traslado de toda la documentación a la Comisión de actuación en caso de acoso.

7.2. Forma de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto (si la denuncia no es anónima)
- Identificación del presunto/a acosador/a, y el puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y el puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (hechos ocurridos, lugar, día, hora, personas implicadas...).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa de los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del denunciante (salvo denuncia anónima).
- Acuse de recibo para la persona que presenta la denuncia.

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

7.3. Instrucción del expediente.

La Comisión de actuación se reunirá antes de 10 días laborables desde que el Responsable del Sistema envió la denuncia, para activar la fase instructora en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que pueden aportar información.

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

En el caso de las denuncias anónimas se estará a lo establecido en la legislación vigente para que el denunciante conozca en todo momento el proceso en el que se encuentra la denuncia.

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

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

Durante la instrucción del expediente la Comisión podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad.

Durante la tramitación del expediente la dirección de la empresa puede, a propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptar las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima.

7.4. Resolución del expediente.

La Dirección del colegio **Ntra. Sra. del Pilar**, una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptará las decisiones que considere oportuna en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

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

También se comunicará esta decisión a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad y al responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de los resultados, la Dirección de la empresa colegio **Ntra. Sra. del Pilar** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones elaborándose un informe justificativo en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia.
- b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión de actuación en caso de acoso. Entre ellas:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora, mediante el cambio de horario, turno o puesto.
 - Aplicar una sanción a la persona agresora, en virtud de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en el art. 54, ó lo establecido en el apartado 9 de este protocolo.

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

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

En aplicación de lo establecido en la Ley 2/2023 en el plazo máximo de 3 meses la investigación de la denuncia debe de quedar concluida.

7.5. Seguimiento del expediente.

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

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

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la RLT, a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad, cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.

OCTAVA. SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el *Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos* o en la legislación vigente:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Traslado temporal a un centro de trabajo de una localidad distinta. Inhabilitación temporal para el ascenso/promoción profesional.

En la valoración de la gravedad de la conducta se contempla la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

NOVENA. PROTECCIÓN DE DATOS.

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante "RGPD"), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, la

LOPDGDD), así como demás normativa de desarrollo, el tratamiento de los datos de carácter personal que se derive del trabajo de investigación de la Comisión de actuación en caso de acoso queda sujeto a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Las partes utilizarán o aplicarán los datos personales única y exclusivamente conforme a las finalidades e instrucciones derivadas de las tareas de investigación de los hechos denunciados a los miembros de esta Comisión, así como el envío de las comunicaciones que fueran necesarias. No los comunicarán o cederán a otras personas físicas o jurídicas, ni siguiera para su conservación.

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

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

Los datos personales de la persona denunciante y de la persona denunciada pasarán a formar parte del procedimiento de investigación de esta Comisión.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, las partes adoptarán las medidas técnicas u organizativas que resulten apropiadas para garantizar la seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, para limitar el acceso de todos los datos personales exclusivamente a las personas autorizadas.

En consecuencia, esta Comisión respetará los principios del artículo 5 del RGPD y minimizará los tratamientos de datos personales de los trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo

electrónico: <u>secretaria@nspilarzuera.com</u>, acompañando copia de su documento de identidad.

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

DÉCIMA. CONFIDENCIALIDAD.

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

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

En virtud de lo establecido en la normativa vigente se deberán adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.

Por ello, en aplicación del criterio publicado por la AEPD y de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del apartado primero de la disposición adicional séptima de la Ley

Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, la identidad de denunciante y denunciado se identificará a través de los cuatro últimos dígitos de su DNI, sin tener en cuenta la letra.

ÚNDECIMA. RÉGIMEN SUPLETORIO Y MODIFICACIÓN.

En todo lo que no esté previsto en este protocolo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, en este caso, *Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos*.

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

ANEXO I. MODELO DE COMPROMISO.

MODELO COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

	En	a	de	de 202
Ntra. Sra. del Pilar de Zuera,	, Soc. C	oop., con do	micilio en (calle Antonio
Machado, 18; CP: 50800, y	con Cl	F n.º F9940	5003 , repr	esentada por
(nombre y car	rgo y D i	NI), declara d	jue en la	reunión de la
Junta/patronato/asamblea	ce	elebrada el d	ía	se adoptó el
compromiso de la organización	n frente	al acoso sexi	ual y por ra	azón de sexo,
fomentando un entorno de tra	ıbajo seg	guro y respeti	uoso con l	a dignidad, la
libertad individual y los derech	os funda	amentales de	todas las	personas que
forman parte de la comunidad	educativ	a.		

Las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra las personas, por lo que la empresa **Ntra. Sra. del Pilar de Zuera, Soc. Coop.**se compromete a:

- No permitir ni tolerar actitudes o comportamientos que impliquen acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Atender las reclamaciones que puedan producirse en la empresa de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y seguridad jurídica en las reclamaciones y denuncias que se puedan producir por este tema.
- Garantizar la protección de las personas que presente reclamaciones o denuncias.
- Sancionar las conductas en las que se demuestre la existencia de una situación que genera acoso sexual o por razón de sexo.

Para la consecución efectiva de este compromiso, la empresa **Ntra. Sra. del Pilar de Zuera, Soc. Coop.** se compromete a establecer entre otras las siguientes medidas:

- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

- Distribución y difusión entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización sobre esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la empresa.
- Evaluación y seguimiento del desarrollo y funcionamiento del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para la elaboración e implantación de este protocolo se contará con la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Fdo.:		
(nomb	ore y cargo)	

ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA.

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE (marcar co	n una X)	
☐ Persona afectada	I	Representante de la plantilla
☐ Recursos humano	os	Otros
SOLICITUD		
Solicito el inicio del protoco de sexo y otras conductas		coso sexual y/o acoso por razón inclusión.
TIPO DE ACOCO (manage		
TIPO DE ACOSO (marcar	con una X)	
Sexual		
Por razón de sexo		
Orientación sexual		
Identidad o expresi	ón de género	
Características sex	uales	
Otras discriminacio	nes (especificar)	
DATOS DE LA PERSONA	AFECTADA	
APELLIDOS		
NOMBRE		
NIF		
SEXO:	Hombre	Mujer
PUESTO DE TRABAJO		
CENTRO DE TRABAJO		
DEPARTAMENTO		
TELÉFONO DE CONTAC	то	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTOS QUE SE APORTAN

EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS

Localidad, fecha y firma del solicitante En LOCALIDAD a DIA de MES de AÑO Firmado:

ANEXO III. MODELO COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

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

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

Por ello, se compromete a:

- 1. No revelar, ni comunicar a persona alguna ajena a la Comisión de actuación en caso de acoso información referente al mismo y a la que haya tenido acceso en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a Derecho.
- 2. Exigir guardar secreto respecto de toda aquella información y material que hayan conocido, que se le haya entregado o al que hayan tenido acceso como consecuencia de su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso.

- 3. Utilizar la información a que alude el apartado anterior únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones, y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.
- 4. No utilizar en forma alguna cualquier otra información que hubiese podido obtener prevaliéndose de su asistencia a las reuniones de la Comisión de actuación en caso de acoso.
- 5. Cumplir, en el desarrollo de sus funciones la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018, de 5 de diciembre y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que las sustituya en el futuro.
- 6. En virtud de lo establecido en el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- 7. Cumplir los compromisos anteriores incluso después de extinguida, por cualquier causa, su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso del

.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a la empresa, y frente a terce	eros
de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los comprom	isos
anteriores y resarcirá a la empresa de las indemnizaciones, sancione	s o
reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de d	cho
incumplimiento.	
Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en	,
a de de 202	
Firma	do,1

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

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

ANEXO IV. MODELO DE ACTA DE ACUERDO.

MODELO DE ACTA DE ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

ASISTENTES:

Igualdad.

En representación de la empresa:

- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]

En representación de la RLT:

- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]

En	siendo	las	del día	se	reúnen	las	personas	reseña	adas
anteriorme	nte en r	epresentaci	ón de la empre	sa, y	de la re	epres	entación le	egal de	las
personas tr	abajado	ras con el fi	n de acordar el F	Proto	colo de n	nedid	las para la	preven	ción
del acoso s	sexual y	por razón de	e sexo en el ento	orno I	laboral.	En ba	ase a ello:		
1º Se dan	por con	cluidas las	negociaciones y	y, po	r tanto,	se pr	ocede a l	a firma	de
Protocolo d	de media	las para la p	revención del ad	coso	sexual y	por r	azón de se	exo y o	tras
conductas	contraria	as a la dive	rsidad e inclusió	n en	el entor	no la	<i>boral,</i> que	se adjı	unta
como anex	o a esta	acta.							
2º Se estab	olece el p	procedimien	to de actuación	en ca	aso de ao	coso	sexual o p	or razói	n de
sexo en el	entorno	laboral.							
3º Se acue	rda la co	nstitución d	e la Comisión de	e actu	uación er	n cas	o de acoso).	
4º Ambas լ	partes a	cuerdan que	e tendrá una vig	encia	de 4 ar	ios a	l igual que	el Plar	า de

5º Las partes se comprometen a dar traslado, en tiempo y forma, del presente Acuerdo y el texto final del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón

de sexo y otras conductas contrarias a la diversidad e inclusión en el entorno laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.					
6º Las partes designan en este ad encargada y autorizada para realiza Protocolo de medidas para la preven conductas contrarias a la diversidad e REGCON.	ar los trámites oportunos a ef ación del acoso sexual y por ra	fectos de registrar el azón de sexo y otras			
Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las horas del día de de 202					
Representante s de la empresa	Representant es de la RLT	Persona designada para los trámites de inscripción			

ANEXO V. COMPROMISO DEL COLEGIO.

COMPROMISO DEL COLEGIO NTRA. SRA. DEL PILAR DE ZUERA CON EL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (D&I)

	En	, a	_ de	_de 2024
La empresa Ntra. Sra. del Pilar de Z	uera, Soc. C	oop. con	domicilio	en calle
Antonio Machado n.º 18; C.P.: 50800, y cor	ı CIF n.º F99	405003,	declara c	que en la
reunión del Equipo de Gestión/ Dirección/ Titu	ılaridad del C	entro, ce	lebrada e	el día
de de 202 se adoptó el compromi	so con el esta	ablecimie	nto de po	líticas de
diversidad e inclusión que serán aplicadas de	forma transv	ersal en t	todas las	áreas de
trabajo y que formarán parte de los valores de	la empresa.			

La gestión de la diversidad como un principio fundamental será aplicable a cualquier persona con independencia del tipo de relación que mantenga con el colegio **Ntra. Sra. del Pilar de Zuera.** Por ello, se promoverá un entorno de trabajo que fomente la igualdad de oportunidades con independencia del género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, origen o capacidades diferentes, entre otras características.

La empresa se compromete a promover una comunicación respetuosa entre las personas, a sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y respecto a la diversidad, así como a difundir las políticas de D&I, todo ello en virtud de lo establecido en la Ley 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 y en la Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y no discriminación, y en consonancia con los principios de respeto y no discriminación contenidos en el ideario y el carácter propio de este centro educativo.

Fdo.: José Manuel Morales Soria Representante de la Titularidad