

**PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LOS
ACOSOS SEXUAL, LABORAL POR CUALQUIER CAUSA Y
POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD
DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.**

ÍNDICE

- **COMPROMISO DE UNIVERSIDAD EUNEIZ ANTE EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL.**
- **ARTÍCULO PRIMERO:** Estructura del presente protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y laboral.
Protección especial del colectivo LGTBI.
- **ARTÍCULO SEGUNDO:** La tutela preventiva frente al acoso: Declaración de principios.
- **ARTÍCULO TERCERO:** Vigencia y ámbito de aplicación del protocolo.
- **ARTÍCULO CUARTO:** Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y laboral.
 - A.- Definición de acoso sexual:
Conductas constitutivas de acoso sexual:
 - a.- Conductas verbales:
Uso sexista del lenguaje.
 - b.- Conductas no verbales.
 - c.- Comportamientos Físicos.
 - d.- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.
 - e.- Acoso sexual ambiental.
 - B.- Definición del acoso laboral:
 - Referencia específica al acoso laboral por razón de sexo.
 - Referencia específica al acoso laboral por razón de la orientación sexual e identidad de género:
 - 1.- Elementos necesarios para calificar una situación de acosos laboral.
 - 2.- Conductas constitutivas de acoso laboral:
 - A.- Ataques con medidas organizativas.
 - B.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.
 - C.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona.
 - D.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.
- **ARTÍCULO QUINTO:** El procedimiento de actuación ante una situación de acoso.
 - A.- La reclamación o denuncia ante la situación de acoso.
 - B.- Procedimiento de actuación.
 - 1.- La Comisión Antiacoso.
Composición de la Comisión Antiacoso.
 - 2.- Desarrollo del procedimiento.
 - a.- Procedimiento Informal Previo.
 - b.- Procedimiento Formal.
- **ARTÍCULO SEXTO:**
 - A.- La resolución del expediente de acoso.
 - B.- Supuesto de denuncia falsa.
 - C.- Intervinientes:
- **ARTÍCULO SÉPTIMO:** Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

- **ANEXOS**

COMPROMISO DE UNIVERSIDAD EUNEIZ ANTE EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

Con el presente protocolo, UNIVERSIDAD EUNEIZ manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o laboral por cualquier razón.

Al adoptar este protocolo, UNIVERSIDAD EUNEIZ quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual o laboral en cualquiera de sus manifestaciones, tanto para personal propio como procedente de otras organizaciones, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización.

Asimismo, UNIVERSIDAD EUNEIZ asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera de su poder de dirección y, por lo tanto, UNIVERSIDAD EUNEIZ no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la organización competente al objeto de que adopte las oportunas medidas que corrijan la situación de acoso.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o laboral que se produzcan en el lugar de trabajo, ya sea en instalaciones de la empresa como en espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo, durante los desplazamientos o la realización de actividades sociales o de formación y alojamiento relacionados con el trabajo y en las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación y en cualquier situación o circunstancia que tenga alguna relación con el trabajo o personas relacionadas con el mismo.

Con este protocolo UNIVERSIDAD EUNEIZ quiere dar cumplimiento a cuanto exigen:

1. Los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
3. El Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley para la igualdad de Mujeres y Hombres y vidas Libres de Violencia machista contra las Mujeres
4. El Estatuto de los trabajadores, en cuanto dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora.

5. El RD 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.
6. El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
7. 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.
8. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.
9. El Convenio Colectivo aplicable.

ARTÍCULO PRIMERO:

ESTRUCTURA DEL PRESENTE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, UNIVERSIDAD EUNEIZ implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso laboral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

En base a lo anterior, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso laboral e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

PROTECCIÓN ESPECIAL DEL COLECTIVO LGTBI:

En atención especial a lo dispuesto 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 para garantizar la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, se prestará especial atención y rigor en la aplicación de lo dispuesto en el presente protocolo para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, frente a cualquier posible situación de acoso o violencia contra las mismas.

ARTÍCULO SEGUNDO:

LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO:

Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y laboral.

UNIVERSIDAD EUNEIZ formaliza la siguiente declaración de principios, para orientar las relaciones entre su personal y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o laboral que pueda manifestarse en UNIVERSIDAD EUNEIZ

UNIVERSIDAD EUNEIZ, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o laboral en la organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora y su integridad física, psíquica y moral.

Dichos actos pueden suponer igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como:

- La igualdad.
- La no discriminación.
- El honor.
- La propia imagen.
- La intimidad.
- La salud,
- etc.

En el ámbito de UNIVERSIDAD EUNEIZ no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o laboral en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, la fomente y/o la tolere.

Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman UNIVERSIDAD EUNEIZ, así como de aquellas personas que presten servicios en ella y 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.

No obstante lo anterior, cualquier persona adscrita a la organización, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o laboral, dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación del acoso y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o laboral, UNIVERSIDAD EUNEIZ corregirá la situación, sancionando a quien corresponda si procede, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas de acoso, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO TERCERO:

VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

El vigente Protocolo, como conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir en UNIVERSIDAD EUNEIZ los objetivos que se mencionan en el mismo, se configura como un instrumento que mantendrá su vigencia indefinidamente, sometido en todo caso a la lógica de la evolución social y las necesidades que se detecten por el devenir de los hechos y la realidad.

El presente Protocolo se aplica a todos los centros de trabajo y dependencias de UNIVERSIDAD EUNEIZ que en cualquier medida dependan de ella y, en consecuencia, se aplica a la totalidad de su plantilla y colaboradores, y se aplicará a cualquier nueva persona jurídica que resulte de una eventual reorganización de su actual estructura jurídica en el futuro, hasta que dicha nueva persona jurídica apruebe un protocolo específico contra el acoso.

ARTÍCULO CUARTO:

CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

A.- Definición de acoso sexual:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

A título enunciativo y no excluyente ni limitativo, son constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

a.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Uso sexista del lenguaje:

Se asumen el compromiso de evitar usos o expresiones que puedan ser consideradas sexistas, peyorativas y/o discriminatorias para uno de los dos sexos. En este sentido, y siempre que sea posible gramaticalmente, los cargos y la nomenclatura interna de UNIVERSIDAD EUNEIZ adoptarán la forma masculina o femenina en función de la persona que los ostente. Si es necesario, se adaptarán paulatina y progresivamente los letreros, tarjetas de visita o similares para hacer evidente este compromiso.

Sin embargo, para evitar repeticiones innecesarias que puedan llegar a hacer difícil la lectura de un texto o la comprensión de una comunicación oral, o puedan atentar contra la lógica del lenguaje o caer en formas de expresión ridículas, se podrán utilizar expresiones genéricas que se entenderán siempre comprensivas de todas las mujeres y todos los hombres de UNIVERSIDAD EUNEIZ, a menos que lo contrario se indique expresamente o derive claramente del contexto.

b.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas o gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

c.- Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

d.- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual cabe destacar el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
- En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

e.- Acoso sexual ambiental

- En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

B.- Definición del acoso laboral:

Constituye acoso laboral cualquier comportamiento realizado en función de la condición de la persona, ya sea por razón de sexo, en base a su condición u orientación sexual, raza, religión, origen, procedencia geográfica, aspecto o condiciones físicas, o cualquier otra característica o condición personal, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Referencia específica al acoso laboral por razón de sexo:**

El acoso laboral por razón de sexo es el acoso sustentado en comportamientos motivados en la condición inherente a la persona como el hecho de ser mujer o por circunstancias que biológicamente sólo pueden afectar a la mujer (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que socialmente se han presumido inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso laboral por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando se desenvuelven en entornos ocupados mayoritariamente por mujeres o cuando estos ejercen funciones, tareas o

actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, como dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho en base a una situación constitutiva de acoso laboral por razón de sexo se considerará también acto de discriminación.

- **Referencia específica al acoso laboral por razón de la orientación sexual e identidad de género:**

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

1.- Elementos necesarios para calificar una situación de acoso laboral:

- 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 percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

2.- Conductas constitutivas de acoso laboral:

A título enunciativo y no excluyente ni limitativo, son constitutivas de acoso laboral las conductas que se describen a continuación:

A.- Ataques con medidas organizativas:

- 1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona.
6. Órdenes imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

B.- Actuaciones que pretenden aislar a la persona destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

C.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.

5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

D.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Igualmente se contempla cualquier otro tipo de acoso y discriminación que atente contra la dignidad de las personas.

Las definiciones que se hacen constar en este protocolo lo son sin perjuicio de las tipificaciones previstas en otras normas, especialmente en el Código Penal.

ARTÍCULO QUINTO:

EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO:

A.- La reclamación o denuncia ante la situación de acoso:

1. Se considera persona legitimada a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso.
- Quien sea testigo o tenga constancia de una conducta de acoso.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. La UNIVERSIDAD EUNEIZ proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, preferiblemente de acuerdo con el formato que se incluye como **anexo I**, y la tiene que firmar la persona que la formula.

4. En caso de que lo solicite la víctima, la UNIVERSIDAD EUNEIZ pondrá a su disposición de inmediato, a través de su mutua de accidentes y/o su servicio de prevención de riesgos laborales, apoyo médico y psicológico.

B.- Procedimiento de actuación:

1.- La Comisión Antiacoso:

La Comisión Antiacoso, como órgano instructor en los expedientes informativos que se inicien, debe investigar todos los casos en que haya indicios de conducta violenta, discriminatoria o de acoso. Asimismo, debe hacer el seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.

En el caso de denuncia de una conducta de acoso, el órgano instructor requerirá la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida según el modelo del **anexo II** para proseguir el procedimiento.

Composición de la Comisión Antiacoso:

La Comisión Antiacoso, en la que se procurará la participación equilibrada de hombres y mujeres, estará compuesta por los siguientes miembros, nombrados por la Presidencia:

- a. Una persona perteneciente al colectivo de decanos o vicedecanos.
- b. Una persona perteneciente al colectivo de PDI's.
- c. Dos personas pertenecientes al colectivo de PTGAS.

La persona que ostente la Dirección Ejecutiva de la universidad es a quien se dirigirá cualquier queja o denuncia en materia de acoso sexual o laboral en la organización garantizando en todo momento la confidencialidad.

2.- Desarrollo del procedimiento:

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, uno informal y otro formal, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras legalmente establecidas que estime oportunas.

a.- Procedimiento Informal Previo:

1. Antes de activar el procedimiento formal específico para tramitar las denuncias internas sobre conductas de acoso, la persona afectada podrá comunicar la situación a la persona que ostente la Dirección Ejecutiva, de

palabra o por escrito, quien valorará la posibilidad y conveniencia de intervenir para poner fin a la situación no deseada de forma informal, tratando de que acabe el comportamiento lesivo y de recuperar la normalidad en el entorno laboral.

2. Siempre que sea posible, en primer lugar, se intentará utilizar la vía informal para intentar acabar con las conductas no deseadas.
3. La persona denunciante puede, en todo caso, utilizar el procedimiento formal directamente desde un primer momento o en cualquier momento posterior.

b.- Procedimiento Formal:

I. Cualquier persona incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo en su artículo tercero, que considere que es objeto de conductas que puedan ser consideradas como acoso, o sea testigo de ellas, podrá ponerlas en conocimiento de la Dirección Ejecutiva, mediante escrito en el que deberá identificarse claramente al autor de las conductas denunciadas y describir con suficiente detalle los hechos concretos que se consideran constitutivos de acoso.

II. La Dirección Ejecutiva trasladará la denuncia a la Comisión Antiacoso que es el órgano competente para la tramitación y resolución de las denuncias presentadas formalmente.

III. En todos los casos, la presentación de una denuncia implica la aceptación y el consentimiento por parte del denunciante de que el expediente podrá ser aportado ante la Inspección de Trabajo o los órganos judiciales, en caso de que exista un proceso posterior por los mismos hechos.

IV. Para facilitar la instrucción del expediente en caso de acoso sexual o laboral, se recomienda el siguiente contenido en el escrito de queja o denuncia:

1. Persona que informa de los hechos.
2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.
 - Nombre y apellidos
 - Grupo/categoría profesional o puesto:
 - Centro de trabajo:
 - Datos de contacto, Dirección de e-mail y teléfono.
3. Datos disponibles de la persona agresora.
4. Si se ha efectuado denuncia por los mismos hechos ante otro órgano judicial o administrativo.
5. Relato y descripción de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas y lugares en los que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.
- 6.- En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.
- 7.- Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno.
- 8.- En su caso, actuación o toma de medidas que se solicitan de la universidad.

9.- Localidad y fecha Firma de la persona interesada.

La denuncia o queja deberá presentarse por vía telemática a la dirección denuncia@euneiz.com.

V. Cuando la Dirección Ejecutiva reciba una denuncia formal deberá seguir los siguientes pasos:

- Dará acuse de recibo de la denuncia o queja.
- A criterio de la Dirección Ejecutiva se podrán pedir a la persona denunciante aclaraciones o ampliaciones a su escrito y redactará su informe previo abriendo el expediente que trasladará, como máximo dentro de los 5 días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia a la Comisión Antiacoso.

VI. La Comisión Antiacoso se reunirá dentro de los 5 días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia.

VII. La Comisión Antiacoso entrevistará a la persona denunciante y a la denunciada para esclarecer los hechos objeto de la denuncia. Ambas personas podrán asistir a estas entrevistas presentando testigos, si así lo creen necesario.

La Comisión Antiacoso podrá practicar otras actuaciones como, por ejemplo, entrevistarse con otras personas distintas que puedan aportar testimonios sobre los hechos denunciados o visitar su puesto de trabajo.

VIII. La asistencia ante la Comisión Antiacoso de las personas denunciadas o testigos será siempre voluntaria.

Si la persona denunciante no comparece a requerimiento de la Comisión Antiacoso, ésta podrá dar el expediente por sobreseído.

IX. La actuación de la Comisión Antiacoso respetará siempre la presunción de inocencia de todas las personas implicadas y mantendrá para con las mismas la consideración debida.

La tramitación de las denuncias deberá estar regida por un principio general de reserva y confidencialidad.

Todas las actuaciones o diligencias de la Comisión Antiacoso deben decidirse y ejecutarse con criterios de eficacia y celeridad para determinar si se ha producido una situación de acoso.

XI.- Durante la tramitación del expediente la Dirección Ejecutiva adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes a hacer inviable una posible situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

XII.- Al margen de otras medidas cautelares pertinentes según el caso, la Dirección Ejecutiva de la universidad separará a la presunta persona acosadora de la víctima, y si ello no es posible se adoptará una resolución con la máxima rapidez.

ARTÍCULO SEXTO:

A.- La resolución del expediente de acoso.

La Comisión Antiacoso emitirá un informe de conclusiones, por escrito, en el que se valorarán todas las diligencias practicadas y se concluirá sobre la existencia y veracidad de los hechos denunciados, sobre si los mismos son constitutivos de acoso, y sobre su gravedad. Igualmente, resolverá sobre las medidas disciplinarias y/u organizativas que se consideren adecuadas para cada caso.

Las medidas a adoptar, a título meramente enunciativo, entre otras, pueden ser:

1.- **Separar** físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la universidad.

2.- **Sancionar** a la persona agresora, si procede en función de los resultados de la investigación, aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la universidad en su caso, y/o en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el punto 1 anterior.

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

- a. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- b. La suspensión de empleo y sueldo.
- c. La limitación temporal para ascender.
- d. El despido disciplinario.

3.- **Mantener una vigilancia activa** respecto de la persona acosadora si permanece en la universidad, adoptando las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse.

El informe de conclusiones y resolución de la Comisión Antiacoso será entregado a la Dirección Ejecutiva para su ejecución, quien en vistas del mismo procederá a:

1. Archivar las actuaciones o adoptar cuantas las medidas oportunas en función de las conclusiones de la fase de instrucción.

2. Comunicar la resolución del caso a la persona objeto de acoso y a la persona denunciada.

B.- Supuesto de denuncia falsa:

En caso de que se constate en el denunciante manifiesta falsedad y mala fe en los hechos denunciados, se procederá disciplinariamente según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa disciplinaria aplicable en el ámbito universitario.

Son partes en este procedimiento:

- **La persona denunciante**, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia
- **La víctima**, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso
- **La Comisión Antiacoso**, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la adopción de medidas correspondientes
- **La Dirección Ejecutiva de la universidad** que es la encargada de aplicar las medidas mencionadas.

ARTÍCULO SÉPTIMO:

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento por parte de UNIVERSIDAD EUNEIZ y entrará en vigor a partir de su comunicación o publicación, manteniendo su vigencia indefinidamente, hasta que, por cualquier causa; organizativa, de eficacia o legal, resulte necesario llevar a cabo una revisión y adecuación de este protocolo.

El presente protocolo no obsta al 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.

ANEXO I

Para facilitar la instrucción del expediente en caso de acoso sexual o laboral, se recomienda el siguiente contenido en el escrito de queja o denuncia:

- 1.- Persona que informa de los hechos.
- 2.- Datos de la persona que ha sufrido el acoso.
 - Nombre y apellidos
 - Grupo/categoría profesional o puesto:
 - Centro de trabajo:
 - Datos de contacto, Dirección de e-mail y teléfono.
- 3.- Datos disponibles de la persona agresora.
- 4.- Si se ha efectuado denuncia por los mismos hechos ante otro órgano judicial o administrativo.
- 5.- Relato y descripción de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas y lugares en los que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.
- 6.- En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.
- 7.- Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno.
- 8.- En su caso, actuación o toma de medidas que se solicitan de la empresa.
- 9.- Localidad y fecha Firma de la persona interesada.

ANEXO II

Solicitud de inicio del procedimiento formal para el caso de acoso.

CONSENTIMIENTO EXPRESO:

D./Dña. _____ da su consentimiento a UNIVERSIDAD EUNEIZ, para que se inicie el procedimiento formal previsto en el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sufrido, según denuncia presentada el día de..... de 20....

Fecha y firma.

ANEXO III

ACUSE DE RECIBO:

D./Dña....., empleado/a en **UNIVERSIDAD EUNEIZ**, reconoce por la presente haber sido informado/da de que, para proteger a los empleados/das de cualquier tipo de discriminación o acoso en el trabajo, se ha implantado el protocolo para la prevención y actuación frente a los acosos sexual, laboral por cualquier causa y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, cuyo texto se me entrega en este mismo acto.

Lo que firmo en.....el día..... de..... de 20.....