

RESOLUCIÓN 22/2024 DEL DIRECTOR DEL CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR CARDENAL CISNEROS POR LA QUE SE APRUEBA PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO.

Raúl Canosa Usera, Director del CES Cardenal Cisneros en el ejercicio de la función encomendada en el apartado a) del artículo 22 de los Estatutos de la Fundación Universitaria Fray Francisco Jiménez de Cisneros y la delegación de funciones y competencias del Patronato de la Fundación elevado a público mediante escritura de 20 de noviembre de 2017, **RESUELVE:**

Artículo único. - Aprobación del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género.

Se acuerda la aprobación del “procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y expresión o identidad de género”.

Disposición final única. Entrada en vigor.

El Procedimiento entrará en vigor el mismo día de su aprobación.

Madrid, el 28 de febrero de 2024

Raúl Canosa Usera
Director del CES Cardenal Cisneros

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO

Artículo 1. Objeto.

El procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, tiene por objeto:

- a) Establecer un método para la solución rápida y ágil de las comunicaciones y denuncias derivadas de estos tipos de discriminación.
- b) Informar y sensibilizar a todo el personal en estas materias.
- c) Promover un entorno de trabajo seguro y respetuoso, establecer las medidas preventivas necesarias, y garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento será de aplicación a toda la comunidad universitaria y sujetos que mantengan una relación con la Fundación Universitaria Fray Francisco Jiménez de Cisneros (en adelante la Fundación), incluyendo: i) trabajadores; ii) alumnos y usuarios de los servicios prestados; iii) personal externo, incluyendo de forma no exhaustiva, personal subcontratado, personal contratado a través de Empresas de Trabajo Temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil.

Artículo 3. Definiciones.

3.1. Acoso sexual.

El acoso sexual viene definido en el Art. 7.1º de la L.O. 3/2007 de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como *“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”*.

Pueden ser sujetos de la conducta descrita, cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, o académica, así como la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

3.2. Acoso por razón de sexo.

El concepto de acoso por razón de sexo lo constituye *“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”* (At. 7.2º de la L.O. 3/2007 de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Asimismo, la discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer, constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona, como consecuencia de la presentación por su

parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Según el sujeto activo se distinguen tres tipologías de acoso por razón de sexo:

- a) Acoso descendente: aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.
- b) Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- c) Acoso horizontal: aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.

3.3. Discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Según el artículo 20.2 de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, *“Las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón, tienen que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas tienen que ser objeto de negociación y, si se tercia, se tienen que acordar con los representantes legales de los trabajadores.”*

A continuación, se enumeran algunos de los tipos de discriminación:

- a) Discriminación directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
- b) Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en cualquier persona una desventaja particular respecto de otras.
- c) Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- d) Represalia discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona, como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia, o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Por otro lado, según el art. 4. g) de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, se establece como *“cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la 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 crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto”*. Esto será considerado también como una conducta discriminatoria.

Artículo 4. Principios y garantías.

El presente protocolo se aplicará e interpretará atendiendo a los principios rectores y garantías:

- a) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria

para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias serán realizadas con la mayor prudencia y con el debido respeto a las personas implicadas que, en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

- b) Confidencialidad y anonimato: según el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento. Las personas que intervengan en el proceso 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.
- c) Imparcialidad y contradicción: durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- d) Derecho a la información: las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento, los derechos y los deberes, así como sobre qué fase se está desarrollando y según las características de la participación, al resultado de las fases.
- e) 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.
- f) Trato justo: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Los intervinientes han de buscar, de buena fe, la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g) Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- h) Medidas cautelares: la empresa adoptará las medidas cautelares que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas. Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones académicas o de trabajo y/o salarios de la persona acosada y han de ser aceptadas por ella.
- i) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso. En los expedientes personales sólo se han de incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas, siempre que se haya actuado de buena fe.

- j) Colaboración: las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Artículo 5. Obligaciones y derechos de las partes.

5.1. Obligaciones de la Fundación.

Las obligaciones por parte de la Fundación serán las siguientes:

- a) Garantizar que los sujetos incluidos en el ámbito subjetivo de este protocolo no serán acosados sexualmente o por razón de sexo.
- b) Respetar la intimidad y dignidad de todos los sujetos incluidos en el ámbito subjetivo de este protocolo
- c) Promover un contexto y entorno laboral y académico que evite el acoso.
- d) Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.
- e) Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- f) Informar o investigar rigurosamente sobre las quejas o denuncias.
- g) Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- h) Mantener la confidencialidad de los posibles casos de acoso.

5.2. Obligaciones y derechos de los sujetos afectados por este protocolo.

Los miembros de la comunidad universitaria tienen un papel clave para crear un entorno laboral y académico en el que el acoso sexual sea inaceptable. Éstos pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad garantizando unos estándares de conducta propia, y hacia los demás, que no sean ofensivos.

Los sujetos afectados por el presente protocolo tienen las siguientes obligaciones

- a) Tratar de forma respetuosa a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia por acoso.
- b) No ignorar estas situaciones.
- c) Informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- d) Cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Del mismo modo, los sujetos afectados por el presente protocolo ostentan los siguientes derechos

- a) El derecho a un entorno de trabajo y académico seguro, y a no padecer acoso.
- b) El derecho a que se respete su intimidad y confidencialidad en el marco del presente protocolo.

Artículo 6. Comisión instructora.

La Comisión Instructora será la encargada de supervisar los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo.

La Comisión Instructora estará formada por dos representantes de la Dirección de la empresa y por un representante legal de los trabajadores. La Comisión Instructora deberá nombrar, entre sus miembros, un secretario y un integrante encargado de la recepción de denuncias. Se nombrarán suplentes, para el supuesto de que alguno de los miembros no pueda ejercer las funciones correspondientes en el marco de la Comisión Instructora.

La Fundación pondrá a disposición de la Comisión Instructora cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Se habilitará un canal de denuncias, a través del cual podrán presentarse las denuncias a las que tendrá acceso exclusivo la Comisión Instructora, mediante correo electrónico a la dirección canaldenuncias@universidad.es o bien por comunicación escrita presentada por registro físico dirigida a la Comisión Instructora.

Artículo 7. Procedimiento de actuación.

7.1. Fase de comunicación y denuncia.

Cuando la Comisión Instructora sea conocedora de una posible situación de acoso objeto del presente protocolo, lo comunicará inmediatamente a la Dirección de la Fundación, y realizará las diligencias informativas previas que correspondan para verificar la verosimilitud de los hechos y, en su caso, recabar la presentación de la correspondiente denuncia por parte del afectado o tercero que haya tenido conocimiento de los hechos.

En el supuesto en el que se presente denuncia formal se dará traslado a la Dirección de la Fundación a efectos de que, en su caso, inicie las diligencias informativas previas oportunas en el marco del procedimiento disciplinario que corresponda, así como para la adopción de posibles medidas cautelares.

7.2. Fase de investigación.

La Comisión Instructora abrirá el correspondiente “*Expediente de Investigación por presunto acoso*”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

En todo caso, la Comisión Instructora dará audiencia a la parte denunciante y denunciada, siempre por separado, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que considere, incluida la representación legal de los trabajadores del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la representación legal de los trabajadores de su elección, o por su tutor legal.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

7.3. Fase de resolución.

El proceso de instrucción finalizará en un plazo máximo de veinte días naturales, salvo que la investigación de los hechos obligue a prorrogar dicho plazo por un tiempo

imprescindible, en cuyo caso deberá ser objeto de decisión aprobada por unanimidad de la Comisión Instructora. El cómputo de este plazo se iniciará una vez formulada denuncia formal. La fase de instrucción finalizará mediante informe de conclusiones elaborado por la Comisión Instructora en el que se incluirá la valoración motivada sobre la concurrencia o no de actos u omisiones constitutivos de acoso; con descripción pormenorizada de los hechos acaecidos y del resultado de la prueba practicada. En todo caso, si la decisión de la Comisión Instructora no fuese unánime se podrán incluir votos particulares y se notificará a las partes intervinientes.

Una vez elaborado el informe se remitirá a la Dirección de la Fundación para la adopción de las medidas oportunas, debiéndose dar traslado a las partes intervinientes de la decisión alcanzada sobre el particular. Aun no habiéndose constatado la existencia de acoso, si así lo considerase conveniente, la Dirección de la Fundación podrá adoptar otras medidas que, sin llevar aparejada sanción o corrección alguna, se consideren idóneas para prevenir situaciones de conflicto, para ello, podrá solicitar informe favorable a la Comisión Instructora.

7.4. Especificaciones procedimentales en función de los sujetos afectados.

Atendiendo al vínculo existente entre la Fundación, los denunciante y denunciados, se aplicarán especialidades en la tramitación del procedimiento, de conformidad con lo que se detalla a continuación.

a) Cuando concurra vínculo laboral entre el denunciado y la Fundación, pero no entre el denunciante y la Fundación.

Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa en la que el denunciante preste servicios. A través de la Dirección, se requerirá a la empresa para que dé traslado a la Fundación de cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por la Comisión Instructora. En caso de que la empresa se niegue al traslado de lo solicitado, tal extremo se hará constar expresamente en el informe de la Comisión Instructora.

Si la fase de investigación finaliza con la constatación de una conducta acosadora, la Dirección dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima.

En caso de que la empresa implicada abra, a su vez, expediente de investigación por la presunta comisión de los mismos hechos, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos, y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Cuando concurra vínculo laboral entre el denunciante y la Fundación, pero no entre el denunciado y la Fundación.

Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada.

A través de la Dirección, se requerirá a la empresa para que dé traslado a la Fundación de cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los

hechos por la Comisión Instructora. En caso de que la empresa se niegue al traslado de lo solicitado, tal extremo se hará constar expresamente en el informe de la Comisión Instructora.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación por la presunta comisión de los mismos hechos, se le facilitará la información y documentación necesaria para su esclarecimiento, y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

c) Cuando no exista vínculo laboral de la Fundación con el denunciante ni el denunciado.

Tanto el personal subcontratado, como el personal de empresas proveedoras, clientes y alumnos, pueden verse implicados en situaciones de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo. En estos casos, la denuncia dará lugar a la incoación del expediente por parte de la Dirección, el cual será comunicado a la Comisión Instructora, quien a su vez dará traslado a las partes que considere oportunas.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas implicadas, con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan el expediente con la mayor celeridad posible. Se solicitará información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento pormenorizado del asunto. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las partes implicadas, serán informadas a la Comisión Instructora para que esta a su vez lo comunique a las partes que estime interesadas.

Artículo 8. Medidas cautelares.

Una vez presentada la denuncia formal, la Comisión Instructora comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa, para que ésta, en su caso, adopte las medidas cautelares que correspondan.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o académicas, ni modificación sustancial de las mismas, y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria. Su adopción se podrá solicitar durante todo el procedimiento, ya sea de oficio, o a instancia de parte de la Comisión Instructora, correspondiendo la potestad para adoptarlas a la Fundación.

Artículo 9. Seguimiento y evaluación.

La Comisión Instructora realizará un seguimiento de las medidas adoptadas. En este sentido, elaborarán un informe anual con inclusión de los siguientes parámetros segregados por sexo y condición de los intervinientes en el marco del presente protocolo:

- a) Comunicaciones realizadas.
- b) Denuncias formuladas, incluyendo el detalle de su resultado.

- c) Procedimientos sancionadores incoados, incluyendo el detalle de su resultado.
- d) Medidas preventivas y de sensibilización adoptadas.

ANEXO I - MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

1. Datos de la persona solicitante

Nombre:

DNI:

Sexo:

Puesto de trabajo/académico en la empresa:

Teléfono o correo electrónico de contacto:

2. Datos de la persona denunciada:

Nombre:

DNI:

Sexo:

Puesto de trabajo/académico en la empresa:

Teléfono o correo electrónico de contacto:

3. Tipo de acoso denunciado:

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Discriminación por orientación sexual

Discriminación por identidad de género

Discriminación por expresión de género

4. Descripción de los hechos:

En la descripción de los hechos el denunciante incluirá una relación de hechos lo más detallada posible, sin perjuicio de la información que se le pueda requerir posteriormente a fin de completar el expediente. En todo caso, la denuncia debe contener: fecha de los hechos denunciados y lugar donde han ocurrido.

5. Testigos:

Indicar nombre, apellidos y dirección electrónica

1.

2.

3.

6. Documentación complementaria

Indicar documentos que se adjuntan como pruebas. En todo caso deberá adjuntarse a la denuncia fotocopia del DNI del denunciante.

7. ¿Se ha presentado comunicación previa por el mismo motivo que esta denuncia?

Si

No

Cláusula de compromiso de confidencialidad

La persona solicitante es conocedora de que los datos facilitados se enmarcan en el Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de Fundación Universitaria Fray Francisco Jiménez de Cisneros y, por tanto, se proporcionarán las garantías que en él se incluyen garantizándose la dignidad del solicitante y la de las personas que pudieran resultar afectadas. Así mismo, con la firma de la presente solicitud, la persona solicitante asume un compromiso expreso de confidencialidad respecto a cualquier información proporcionada o recibida derivada del procedimiento, no pudiendo divulgar ni revelar dicha información a terceros, ni usarla en beneficio propio. Adicionalmente, la persona solicitante es conocedora de que la transgresión del compromiso de confidencialidad suscrito daría lugar a responsabilidad disciplinaria por su parte.

Por medio de este escrito solicito y apruebo la activación del protocolo de acoso de la empresa Fundación Universitaria Fray Francisco Jiménez de Cisneros.

Fecha y firma de la persona solicitante:

Fecha y firma de la persona de referencia de la Empresa: