

Protocolo de garantías para un entorno libre de acoso

FUNDACIÓN BLANQUERNA

Abril 2021

Índice

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
TÍTULO I: PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO	
1. OBJETIVOS	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. MARCO LEGAL DE APLICACIÓN	4
4. DEFINICIONES	5
5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	7
6. ACCIONES PREVENTIVAS	8
7. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN	8
TÍTULO II: SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN	
1. RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO	10
2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	15
4. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	15
Anexos	16

Declaración de principios

Ser tratado con dignidad es un derecho de todas las personas. La Fundación Blanquerna se manifiesta rotundamente en contra de toda conducta o actitud discriminatoria, abusiva u ofensiva y se compromete a velar por conseguir que la comunidad universitaria pueda desarrollarse y relacionarse en unos espacios seguros y libres de situaciones de acoso y violencia, garantizando los principios de dignidad y libertad, así como también velando por su salud y bienestar.

En consonancia con este compromiso, y en cumplimiento de la legislación y la normativa vigente, la Fundación Blanquerna ha elaborado este *Protocolo de Garantías para un Entorno Libre de Acoso*.

Este Protocolo recoge las herramientas y los mecanismos necesarios para erradicar cualquier forma de discriminación y de acoso entre los miembros de la comunidad universitaria, tanto por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género como en el entorno laboral, herramientas y mecanismos que se fundamentan en dos dimensiones estratégicas clave: la prevención y la actuación.

La efectividad de este Protocolo se fundamenta también en la implicación del conjunto de la comunidad universitaria, de manera colectiva e individual. Por este motivo, ha sido elaborado y consensuado con la parte social de la Fundación Blanquerna, y pone especial énfasis en su difusión y comunicación entre las personas trabajadoras y estudiantes. Como entidad federada, este texto hace suyos buena parte de los contenidos del protocolo de la Universidad Ramon Llull actualizado en febrero del presente año.

TÍTULO I.

Prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

1. Objetivos

Los objetivos del presente Protocolo son:

- Informar, formar y sensibilizar a todos los miembros de la comunidad Blanquerna de lo que es y supone el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad sexual o de expresión de género.
- Establecer medidas preventivas para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Ofrecer un mecanismo de actuación y acompañamiento ante estas situaciones, para tal que se resuelvan con todas las garantías de protección de la dignidad de las personas afectadas, la confidencialidad y el cumplimiento de los plazos establecidos en los procedimientos.

2. Ámbitos de aplicación

Este protocolo es de aplicación:

A los miembros de la comunidad universitaria Blanquerna (personal docente, personal de administración y servicios, estudiantes, estudiantes de intercambio, personal investigador) y, en su caso, a todo aquel personal de empresas externas colaboradoras, siempre que una de las personas implicadas sea miembro de la comunidad universitaria de los centros Blanquerna.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obligan la Ley 31/1995 y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la mencionada ley, las empresas externas de obras y servicios contratadas por la Universidad serán informadas de la existencia de este protocolo.

En todas aquellas situaciones que se produzcan en el ámbito presencial o virtual de los centros Blanquerna, ya sea en sus espacios propios o en espacios ajenos, cuando la conducta se dé en el marco de un servicio o de una actividad profesional o académica organizada por Blanquerna u organizada por terceros (jornadas, congresos, viajes y movilidad, prácticas, participación en actos externos ...).

3. Marco legal de aplicación

La Fundación Blanquerna fundamenta este Protocolo en el siguiente marco legal:

Constitución española, artículos 14, 15, 18 y 35.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2020, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ley 17/2015 del Parlamento de Cataluña, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 5/2008 del Parlamento de Cataluña, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que incluye actuaciones en aspectos relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y social.

Ley 11/2014 del Parlamento de Cataluña, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Ley 1/2003 del Parlamento de Cataluña, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña.

El artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, incluye los principios generales que deben inspirar la acción preventiva de las organizaciones, de las que se destaca la planificación de la prevención.

4. Definiciones

En este apartado se recogen las definiciones clave para la correcta identificación de situaciones de violencia o comportamientos de acoso que, en caso de producirse, deben conducir a la activación de este Protocolo.

• **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Los siguientes ejemplos ilustran algunos de los comportamientos que se consideran De acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales ofensivas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Insistir para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo y hacer gestos obscenos.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer acercamientos físicos excesivos e imponer el contacto físico no solicitado.
- Provocar quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Forzar la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones (chantaje sexual).

• **Acoso por razón de sexo:** comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el lugar de trabajo, la ocupación o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las personas y de crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En este sentido, constituye discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Los siguientes ejemplos ilustran algunos de los comportamientos que se consideran de acoso por razón de sexo:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Hacer servir formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de su sexo.

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

• **Acoso por razón de la orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género:** 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.

- Orientación sexual: atracción emocional, romántica y/o sexual hacia personas del mismo sexo o del sexo opuesto.

- Identidad de género: hace referencia a qué nos sentimos, es decir, si nos sentimos hombre, mujer u otra opción.

- Expresión de género: forma y manera de expresarse, gustos y comportamiento que se espera de un determinado género, que viene impuesto.

Los diferentes tipos de acoso definidos se pueden dar de manera puntual o sistemática y pueden ser de **tipo horizontal** (entre compañeros trabajadores o compañeros estudiantes), **vertical descendente** (de mandos a subordinados o de profesorado a estudiantes) o **vertical ascendente** (por parte de una persona subordinada a un mando, o de un estudiante a un profesor/a). El acoso vertical descendente puede constituir un agravante en la valoración del caso.

A efectos de este Protocolo se considera:

- **Persona protegida:** Todo el colectivo comprendido en el punto 2 de este Protocolo.
- **Denunciante:** Toda persona, incluso no siendo la protegida, que haya formulado queja o denuncia en virtud de este Protocolo.
- **Denunciado:** Toda persona respecto de la que se haya formulado una queja o una denuncia por alguna causa de las definidas en este Protocolo.

5. Principios y garantías

El protocolo garantiza el cumplimiento de los siguientes principios:

- **Respeto y protección** de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, que deben contar con el asesoramiento y el acompañamiento necesario durante todo el proceso.
- **Confidencialidad** absoluta desde el primer momento en que se activa el protocolo. Blanquerna garantiza que toda la información recopilada tiene un carácter confidencial y solo tendrán acceso las personas implicadas en el procedimiento, que se regirán también por el principio de confidencialidad. Los datos sobre el estado de salud, si hubiera, se tratarán de manera específica, y solo se incorporarán al expediente con la autorización expresa de la persona afectada.
- **Trato justo e imparcialidad** durante todo el procedimiento y derecho a la defensa de todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Derecho a la información de los derechos y deberes** de las personas implicadas en el procedimiento, de la fase en que se encuentra el procedimiento y de los resultados de las distintas fases cerradas.
- **Diligencia y celeridad** en los procedimientos y cumplimiento de los plazos establecidos. El procedimiento no excederá el periodo de un mes en la ejecución de todas sus etapas, excepto en aquellos casos en que la instrucción (ex. recogida de testimonios) requiera más tiempo.
- **Protección ante posibles represalias** para evitar que ninguna persona pueda sufrir consecuencias negativas derivadas de su participación en el proceso de investigación, ya sea como denunciante o como testimonio. En los expedientes personales de las personas acusadas solo deben incorporarse los resultados de las denuncias investigadas y probadas. Si se prueba que la persona denunciante ha actuado de mala fe (denuncia falsa), el caso y las medidas disciplinarias quedarán recogidas en su expediente.
- **Colaboración** de todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento.
- **La aplicación de medidas cautelares**, en cualquier momento del procedimiento, si así lo consideran necesario las personas responsables del procedimiento. Las medidas pueden comportar un cambio del lugar de trabajo o de horario de trabajo o cambio de grupo de clase de la persona denunciante, etc., y se llevarán a cabo con la máxima celeridad posible. Estas medidas deben ser aceptadas por la persona denunciante.
- **Respeto al principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- **Vigilancia de la salud** de todos los miembros de la comunidad universitaria que perciban una situación de acoso.

6. Acciones preventivas

Las acciones preventivas que fomenta y aplica la Fundación Blanquerna para evitar situaciones de violencia machista y comportamientos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género se planifican en el marco de su Plan de Igualdad entre mujeres y hombres vigente en cada momento. A modo de ejemplo, teniendo en cuenta que será en el plan de igualdad vigente donde será necesario planificar detalladamente la acción concreta y su implementación, encontramos:

- Difusión y accesibilidad del presente Protocolo entre el conjunto de la comunidad universitaria (ver punto 7).
- Acciones de sensibilización puntuales o estructurales (campañas específicas con elaboración de material divulgativo, como por ejemplo, trípticos o flyers; organización de charlas o jornadas; fomento, en la medida que sea posible, de la sensibilización en la materia en los programas académicos; etc.).
- Programación de oferta informativa y/o formativa dirigida a toda la comunidad universitaria en materia de igualdad de género, y específicamente sobre violencia machista.
- Elaboración de un registro interno de las actuaciones relacionadas con la activación de este Protocolo, que permita revisar, fortalecer o corregir las acciones definidas en el Plan de Igualdad Blanquerna. Este registro se puede concretar en una base de datos anónima que recoja el número de quejas, denuncias, resoluciones, tipología de personas que han activado el protocolo (PAS, PDI, estudiantes) u otros elementos que se considere relevantes para el análisis sostenido de la situación en cada centro y, al mismo tiempo, para el seguimiento y evaluación del presente Protocolo.

7. Información y difusión

Los miembros de la comunidad Blanquerna deben ser informados oportunamente de la existencia de este Protocolo, y muy especialmente los nuevos estudiantes y las nuevas incorporaciones a la plantilla de trabajadores. También debe ponerse en conocimiento de las empresas externas colaboradoras, y también al profesorado visitante y a los estudiantes de intercambio.

El protocolo debe figurar en un lugar visible en el web de Blanquerna y debe estar disponible en catalán, castellano e inglés.

TÍTULO II.

Sobre el procedimiento de resolució

1. Responsables del procedimiento

A lo largo del proceso de investigación y resolución de un caso de discriminación o de acoso, este Procedimiento habilita dos figuras responsables: la persona Mediadora y la Comisión de Investigación. Las personas escogidas para asumir estas tareas deberán reconocerse sensibles a la cuestión, contar con el respeto y la confianza de las personas de la organización y estar en disposición de representar la totalidad de las personas miembros de la organización.

El **Mediador** o la **Mediadora** es aquella **Persona de Referencia** en cada centro, que ha sido designada por parte de la institución, en comunicación con los representantes de las personas trabajadoras, para atender y acompañar la primera fase de actuación de un caso de discriminación o de acoso previstos en este Protocolo. Tendrá la formación adecuada para tratar estos temas y la capacidad de actuación en este ámbito, y no puede tener ningún tipo de implicación laboral, personal, familiar, profesional ni de ninguna otra índole con el caso.

Sus funciones son:

- Analizar el caso de forma objetiva y neutral, con discreción y confidencialidad.
- Informar y asesorar a la persona afectada sobre las vías internas a su disposición.
- Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso. Orientarla sobre otras vías de apoyo y referencia (ej. médicas, legales).
- Asumir la mediación y resolución de los casos que se formulen como *Quejas*.
- Convocar la apertura de una Comisión Investigadora en los casos que se formulen como *Denuncias*, según el procedimiento de actuación descrito en los apartados 2.2 B 1 y 2 de este Protocolo.
- Proponer, si lo cree necesario, medidas cautelares o preventivas durante la fase De Inicio de las actuaciones.
- Hacer seguimiento, control y custodia de todas las quejas y las denuncias presentadas en el centro para el seguimiento y la actualización del presente Protocolo.

La **Comisión de Investigación** es el órgano formado por integrantes del centro Blanquerna donde tenga lugar el posible caso de discriminación o acoso, y se constituye para investigar los hechos y emitir un informe resolutivo vinculante, que entregará a la Dirección del centro para que ésta proceda a ejecutarlo. La Comisión se reunirá en el plazo de tres días hábiles desde la comunicación por parte del mediador o de la mediadora. La Comisión estará integrada por:

- **Presidente o Presidenta:** una persona representante del equipo directivo del centro.
- **Secretario o Secretaria:** una persona representante del Departamento de Recursos Humanos o nombrada por la institución si en el caso hay implicado personal trabajador, o un miembro de la Unidad de Calidad de la Facultad, si el caso solo afecta a estudiantes. El secretario o secretaria de la Comisión se encarga de convocar las reuniones y levantar acta.

- **Vocales:** la persona mediadora y un miembro del Comité de Empresa o un representante de los estudiantes, según sean las personas implicadas en el caso.

En los casos especialmente difíciles o complejos, la Comisión de Investigación podrá contar con el asesoramiento experto de una persona miembro del Servicio de Orientación Personal (SOP) Blanquerna.

En caso de conflicto de intereses (ej. amistad estrecha con la persona denunciante o denunciada, relación laboral o académica directa con la persona denunciante o denunciada), los miembros de la Comisión tienen la obligación de abstenerse de intervenir en el procedimiento. El Decano o Decana de la Facultad o una persona responsable de centro nombrará un sustituto o sustituta para estos casos.

Los miembros de la Comisión tendrán un mandato de 4 años y podrán renovar, si así lo solicitan, solo por dos años más. La Comisión deberá ser paritaria. La Dirección de la Fundación Blanquerna pondrá a disposición del mediador o de la mediadora y de la Comisión de Investigación los recursos necesarios para la realización de sus responsabilidades.

2. Procedimiento de actuación

Ante una situación de acoso, la persona afectada tiene derecho a decidir sobre dos vías de resolución: una interna (en el marco de la institución) y una externa (denuncia ante Inspección de Trabajo, demanda laboral o querrela penal). El objeto de este Procedimiento es la instrumentación de los procedimientos de resolución internos.

Este Protocolo contempla dos vías internas de resolución: la *Queja* y la *Denuncia*. La persona mediadora informará a la persona que ponga de manifiesto los hechos de las características propias de los dos procedimientos y colaborará con ella en la toma de decisión de una vía u otra, siempre respetando la decisión que de manera personal tome la persona presumiblemente agravada.

Cuando se considere que los hechos expuestos no son graves pero sí suficientemente significativos como para que quede constancia, se iniciará la vía de la **Queja**. La queja se resuelve a partir de una mediación ejecutada por el Mediador o Mediadora de cada centro.

Cuando los hechos expuestos sean considerados graves, se iniciará el procedimiento de **Denuncia**. La denuncia comporta la apertura de una investigación exhaustiva de los hechos por parte de la Comisión de Investigación del caso, al final de la cual se emite un informe resolutorio y se proponen las medidas de intervención.

La persona Mediadora podrá pedir el asesoramiento experto de una persona miembro del Servicio de Orientación Personal (SOP) Blanquerna para discernir la gravedad de un caso.

En cualquiera de las dos vías, se aplicarán las siguientes fases de actuación:

1. Inicio de las actuaciones.
2. Instrucción y resolución del procedimiento.

2.1. Inicio de las actuaciones

Cualquier persona que tenga conocimiento o se vea afectada por una conducta enmarcada en aquello descrito en el apartado 4 de los títulos I y II del presente Protocolo puede iniciar el procedimiento de actuación con una exposición de los hechos ante la Persona Mediadora designada en el centro Blanquerna donde trabaje o estudie, por escrito o verbalmente.

Si el procedimiento se inicia por escrito, deberá hacerse utilizando el modelo del Anexo III y se prevé que pueda ser vía correo electrónico —avisando del carácter confidencial del texto— o por carta, en un sobre cerrado que deberá entregarse en mano a la Persona de Referencia o bien entregándole directamente el documento del Anexo II rellenado.

Si la persona denunciante prefiere una exposición oral de los hechos, y sin perjuicio que lo haya comunicado a alguien (profesorado, PAS o estudiante), deberá ofrecer testimonio a la Persona Mediadora en un espacio adecuado para garantizar la confidencialidad necesaria. La Persona Mediadora levantará acta de la reunión, que deberá tener la firma de la persona denunciante y de ella misma (ver Anexo II).

La exposición de los hechos objeto de investigación puede venir de la persona afectada, pero también de cualquier miembro de la comunidad universitaria que haya sido testimonio o haya tenido conocimiento directamente o indirectamente de una conducta susceptible de ser calificada de acoso, ya sea estudiante, profesor, personal de administración y servicios o personal de las empresas colaboradoras.

Una vez conocida del caso, la Persona Mediadora o de Referencia informará al Decano o Decana de la Facultad o responsable del centro e iniciará la fase de instrucción, tanto si es por la vía de Queja como por la de Denuncia.

2.2. Instrucción y resolución del procedimiento

2.2.A. Queja

2.2.A.1. Instrucción de una Queja

En una Queja, la persona denunciante podrá escoger dos vías de actuación:

- Dirigirse directamente a quien haya cometido el acto motivo de queja para reclamarle una rectificación o enmienda de la situación. En este caso, deberá informar a la persona mediadora de cómo se haya resuelto la conversación.
- Pedir la intervención de la persona Mediadora.

En este caso, la persona Mediadora se pondrá en contacto con quien aparezca como causante de la situación objeto de queja para recoger su opinión sobre los hechos y buscar un acuerdo. Los plazos para el procedimiento de mediación no deben superar los 5 días laborables.

Si, por lo que fuera, la persona denunciante no quisiera formalizar la queja pero la persona mediadora, a partir de la información recibida, considerara que hay alguna situación a corregir, informará a la Dirección del centro —respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas— a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de

sensibilización o de formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a indicios percibidos.

Si en el momento de recibir la queja, la persona Mediadora así lo cree necesario, tendrá el apoyo de los técnicos del Servicio de Orientación Personal (SOP), que la ayudarán a fijar propuestas correctoras.

2.2.A.2. Resolución de una Queja

En el caso de la mediación solicitada, y si la conducta denunciada es, efectivamente, inadecuada respecto a las normas de este Protocolo, la persona Mediadora expondrá a quien la comete la necesidad de corregirla y le informará de las consecuencias que puede tener la persistencia de su acción. En un tiempo no superior a 10 días, hablará con la persona denunciante para verificar que la situación ha dejado de producirse y dará la Queja por resuelta.

La persona mediadora dejará constancia por escrito tanto de esta gestión como de la que pueda realizar directamente la persona denunciante en conversación con quien cometa la actuación motivo de Queja (Anexo III) y hará llegar el escrito a las partes implicadas, especificando la resolución.

Si la verificación concluye que el problema motivo de Queja persiste, la persona Mediadora informará al Decano o Decana o Responsable del centro, que actuará según se prevé al apartado Régimen disciplinario de este Protocolo.

Si, en cambio, en el momento de analizar el caso, la persona Mediadora y, en caso de que haya intervenido, el SOP concluyen que la Queja no tiene solidez, la archivarán y lo comunicarán a la persona denunciante, exponiéndole los motivos que han llevado a esta conclusión.

2.2.B Denuncia

2.2.B.1 Instrucción de una Denuncia interna formal

La denuncia interna formal se produce cuando, ante la gravedad de los hechos, así lo decide la persona denunciante, cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos o el propio Mediador o Mediadora, que puede llegar a actuar de oficio.

Para poner en marcha el procedimiento de Instrucción, la persona Mediadora cursará un documento de Denuncia formal (ver Anexo II) y lo comunicará a la dirección del centro, que procederá a la convocatoria de la Comisión de Investigación, que deberá reunirse en un plazo máximo de 3 días laborales.

Constituida la Comisión de Investigación, con la mayor celeridad posible, la Comisión empezará las actuaciones pertinentes destinadas al esclarecimiento de los hechos, entrevistarse con la persona denunciante, la persona denunciada y con los testigos, si hubiera, y a recoger toda la información necesaria. Todos los miembros de la comunidad Blanquerna tienen el derecho de prestar su colaboración para el esclarecimiento de los hechos, en caso que se les requiera.

Este proceso debe llevarse a cabo con el máximo respeto a los principios de confidencialidad y dignidad de las personas. La persona instructora del caso puede decretar la adopción de medidas cautelares durante la fase de Instrucción si lo considera conveniente.

La persona que hace la denuncia debe aportar indicios o evidencias que prueben una situación de discriminación o de acoso, y corresponde a la persona denunciada probar la ausencia, según el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Para evitar situaciones de indefensión, la persona denunciada podrá tener —si así lo solicita— la asistencia de un representante del Comité de Empresa si es un trabajador o del consejo de estudiantes, si es un alumno. Durante las entrevistas, las personas afectadas pueden ir acompañadas.

Mientras dure el periodo de Investigación, el Presidente de la Comisión es la persona encargada de velar por la guarda y custodia de la documentación recogida.

2.2.B.2. Resolución de una denuncia interna formal

Si, una vez finalizado el periodo de investigación, que no excederá de los 15 días hábiles desde su constitución, la Comisión Investigadora considera que no hay evidencias suficientes o probadas de la existencia de una situación de acoso, archivará la denuncia y así lo hará constar en el informe que remitirá a la dirección.

No obstante, en estas situaciones se puede decidir tomar medidas para minimizar los contactos entre las personas implicadas o proponer, si no se ha hecho antes, la apertura de un proceso de mediación.

La Facultad podrá abrir un expediente sancionador contra aquellas personas que presenten denuncias por acoso que sean manifiestamente falsas o realizadas con mala fe, de acuerdo con lo que prevén el Título V del Convenio Colectivo y la Normativa de Régimen Disciplinario de los Estudiantes, según proceda.

No obstante, si, una vez evaluados los hechos, la Comisión Investigadora considera que ha quedado probado un caso de acoso, concluirá, en un plazo no superior a 5 días hábiles posteriores a la finalización del periodo de investigación, un informe con la propuesta de las medidas correctoras, protectoras y reparadoras que se consideren oportunas (ver el Anexo III) y lo entregará al Decano o Decana o responsable de centro, que es el órgano competente para dictar la resolución del caso.

Los miembros de la Comisión trabajarán con el propósito de adoptar los acuerdos de resolución por unanimidad. En caso de empate a votos, el Presidente de la Comisión tiene el voto de calidad. Se informará por escrito a las partes demandante y demandada de las medidas decididas, así como al Comité de Empresa cuando haya un trabajador afectado, respetando siempre el principio de confidencialidad.

En caso de que el informe concluya que la conducta es constitutiva de delito, Blanquerna podrá presentar denuncia ante los órganos judiciales correspondientes o bien recomendará hacerlo a la persona acosada, acompañándola si fuera necesario en el momento de llevar a cabo la denuncia.

Con el propósito de contribuir a la lucha contra el acoso y con voluntad de trabajar desde la transparencia con este compromiso social, Blanquerna hará pública la información mínima y necesaria del número de casos resueltos por la Comisión de Investigación en la memoria anual de la Fundación.

3. Seguimiento y evaluación del protocolo

Blanquerna se compromete a hacer un seguimiento regular de este protocolo y su funcionamiento para evaluar las actuaciones y la eficacia e introducir las modificaciones necesarias para mejorarlo. La revisión la conducirán las Personas Responsables o Mediadoras de los centros con los Equipos Directivos con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

Igualmente, se modificará el contenido siempre que la legislación o normativa vigente lo requiera. En función del alcance de la modificación, se valorará si el documento debe pasar por una nueva aprobación o no en la Comisión Paritaria Blanquerna. En cualquier caso, si se produce una modificación del Protocolo, deberá indicar la fecha de revisión del documento y hacerla constar en la portada.

4. Régimen disciplinario

En la graduación de las faltas y sanciones en que puedan concurrir las personas trabajadoras de la Fundación Blanquerna, la referencia será aquello que recoja en cada momento el Título de Faltas y Sanciones del Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Blanquerna, su normativa de aplicación supletoria y el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los estudiantes, se aplicará en este aspecto lo que esté previsto en la Normativa de Régimen Disciplinario de los Estudiantes.

**ANEXO I: MODELO DE DESIGNACIÓN DE LOS
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN**

DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Centro de trabajo o Facultad donde estudia:

Departamento o Grado que cursa:

En cumplimiento con el Protocolo de Garantías para un entorno libre de acoso, se constituye esta comisión de investigación y se designa las personas integrantes:

Nombre	Cargo	Firma

Fecha designación Comisión:

Representantes personas trabajadoras/estudiantes:

Representantes institución:

Sr/a.

Sr/a.

DNI

DNI

Firma

Firma

Sr/a.

Sr/a.

DNI

DNI

Firma

Firma

ANEXO II: MODELO DE QUEJA/DENUNCIA

MODELO DE QUEJA/DENUNCIA

Nº de Queja:	____/____
--------------	-----------

Nº de Denuncia:	____/____
-----------------	-----------

Solicitante			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Comité de Seguridad y Salud
<input type="checkbox"/>	Delegados/das Previsión	<input type="checkbox"/>	Otros:
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos

Tipo de acoso			
<input type="checkbox"/>	Moral / Laboral	<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de orientación sexual	<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar):
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Por razón de género

Datos de la persona afectada			
Nombre y apellidos:			
N.I.F:			
Edad:		Teléfono de contacto:	
Centro de trabajo o Facultad donde estudia:		Departamento o Grado que cursa:	
Lugar de trabajo o Curso académico:		Tipo de contrato:	
Antigüedad en el puesto de trabajo:		Antigüedad en la empresa:	

Datos de la persona demandada	
Nombre y apellidos:	
N.I.F:	
Centro de trabajo o Facultad donde estudia:	Departamento o Grado que cursa:
Lugar de trabajo o Curso académico:	Tipo de contrato:
Antigüedad en el puesto de trabajo:	Antigüedad en la empresa:

Descripción de los hechos
(Incluir descripción de los hechos, fechas, lugares, posibles testigos...)

Documentación anexa
<input type="checkbox"/> Sí (especificar) <input type="checkbox"/> No

Solicitud
<input type="checkbox"/> Solicito inicio del Protocolo de actuación frente al acoso

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO III: MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA

Nº de Informe: _____/_____

Queja

Denuncia

Tipo de acoso

Moral / Laboral

Sexual

Por razón de género

Por razón de orientación sexual

Otras discriminaciones (especificar):

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:

N.I.F.:

Edad:

Teléfono de contacto:

Centro de trabajo o Facultad donde estudia:

Departamento o Grado que cursa:

Lugar de trabajo o Curso académico:

Tipo de contrato:

Antigüedad en el puesto de trabajo:

Antigüedad en la empresa:

Datos de la persona demandada

Nombre y apellidos:

N.I.F.:

Centro de trabajo o Facultad donde estudia:

Departamento o Grado que cursa:

Lugar de trabajo o curso académico:

Tipo de contrato:

Antigüedad en el puesto de trabajo:

Antigüedad en la empresa:

Análisis de la denuncia (Mediador/a)

Conclusiones

Propuestas				
¿Es necesario constituir la comisión de Investigación?	<input type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No
Fecha de constitución de la Comisión:				

Fecha y firma de la Persona Mediadora:

Proceso de investigación de la comisión de investigación

--

Conclusiones de la comisión de investigación

--

Acciones correctoras / preventivas propuestas

--

Fecha de redacción del informe:

--

Firmas participantes:

Sr/a.	Sr/a.	Sr/a.
Firma	Firma	Firma

Sr/a.	Sr/a.	Sr/a.
Firma	Firma	Firma

