

**CENTRO ANDALUZ DE**  
**ESTUDIOS UNIVERSITARIOS S.L.**

**Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

## **ÍNDICE**

**1.- COMPROMISO DEL CENTRO ANDALUZ DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS S.L.  
EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

**2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

**3.- CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO**

**3.1.- Conceptos y formas de acoso**

**3.2.- Conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

**4.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN POSIBLE CASO DE ACOSO**

**5.1.- Determinación de la comisión instructora**

**5.2.- El inicio del procedimiento: La queja o denuncia**

**5.3.- La fase preliminar**

**5.4.- Procedimiento formal**

**5.5.- La resolución del expediente de acoso**

**5.6.- Seguimiento**

**6.- COMPATIBILIDAD DEL PROCEDIMIENTO**

**7.- VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO**

**Anexos:**

**Diagrama de flujo**

**Modelo de escrito de queja o denuncia**

## **1.- COMPROMISO DEL CENTRO ANDALUZ DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con la adopción del presente Protocolo, el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. manifiesta, publicita y subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Además, reiterando su deseo de que todos los miembros de la comunidad académica (estudiantado, personal no docente y personal docente e investigador) sean tratados con dignidad y respeto, no permitiendo ni tolerando que ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, quede fuera de la aplicación de la normativa aplicable, este protocolo se completa con el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo*, de aplicación exclusiva en el ámbito académico, aprobado por Consejo de Gobierno en su sesión ordinaria de fecha 17 de marzo de 2022.

Asimismo, el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. no se podrá aplicar este procedimiento en su totalidad, por lo que se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podría extinguirse.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 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* y el artículo 14 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales*.

## **2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su 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 como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos, tales como la igualdad, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, entre otros.

En el ámbito de Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Las personas con responsabilidad, en virtud de su cargo o representación, deberán tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, la persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá presentar reclamación, queja o denuncia y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el procedimiento objeto de este Protocolo habrán de buscar, de buena fe, el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia. Del mismo modo, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

### 3.- CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

#### 3.1.- Conceptos y formas de acoso

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, y/o por razón de sexo pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa, podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

**Chantaje sexual:** también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, en el que la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo, estudio o cualquier otra circunstancia que pueda afectar a la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

**Acoso ambiental:** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona o colectivo de personas que es objeto del mismo.

**Agresión sexual:** es un delito que consiste en atentar contra la libertad sexual de otra persona con violencia o intimidación. Está tipificado en el Código Penal, art. 178 a 180.

**Acoso psicológico o moral:** exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico).

Este tipo de actuaciones no tienen cauce en este protocolo. En todo caso tendría sus propias medidas de actuaciones.

**Acoso discriminatorio:** toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona o grupo de personas que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

**Acoso por orientación sexual:** cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona o grupo de personas por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

### **3.2.- Conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como constitutivas de acoso sexual:

- Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- Los gestos inapropiados de índole sexual.
- Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Las insinuaciones sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

- La observación clandestina de personas en lugares reservados.
- El contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque se haya dejado claro que resultan inapropiadas.
- Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando la aprobación o denegación de estos favores se asocien –ya sea por medio de actitudes, insinuaciones o directamente - al logro de un empleo, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad laboral o a la promoción de la carrera profesional.
- Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

#### Conductas constitutivas de acosos por razón de sexo:

- De manera sistemática ignorar las aportaciones de las mujeres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades.
- Hacer descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista.
- Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su baja por maternidad/lactancia.
- Recibir un peor trato por acogerse a una baja por maternidad/lactancia que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.
- Intentar disuadir o poner trabas para coger la baja por maternidad/lactancia legalmente establecida.
- Penalizar, discriminar o hacer burla por coger una baja de maternidad/lactancia, optar por jornada reducida, o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido.
- Denegar una baja por embarazo/maternidad.
- Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad.
- Manifestar prejuicios de género.

#### **4.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

El Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L., a través del I Plan de Igualdad, dará continuidad a las acciones realizadas hasta este momento e impulsará acciones de sensibilización, información y formación encaminadas a la prevención de cualquier tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad será responsable del seguimiento de la ejecución de este Protocolo, para lo cual evaluará y revisará periódicamente el funcionamiento e implementación del mismo.

Tras su aprobación, este Protocolo se dará a conocer a la totalidad de la plantilla, así como a las empresas colaboradoras, a las que trabajen en las dependencias de la empresa, si las hubiere, a las entidades suministradoras y a las empresas clientas, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando los hechos puedan incluirse en su ámbito de aplicación. De igual forma se difundirá al personal de nuevo ingreso, así como a las nuevas empresas proveedoras, clientas y/o suministradoras, usuarios/as y las personas colaboradoras externas.

#### **5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN POSIBLE CASO DE ACOSO**

##### **5.1.- Determinación de la comisión instructora.**

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad y constituida la Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo, ésta establecerá la composición de la Comisión Instructora a la que se refiere este protocolo y nombrará a las personas que formarán parte de la misma.

Las personas que formarán la citada Comisión Instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## **5.2.- El inicio del procedimiento: la queja o denuncia**

En el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L., la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, por lo que el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito, dirigida a la presidencia de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y que será registrada en secretaría del Centro.

La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, activándose automáticamente este Protocolo.

La denuncia deberá contener al menos:

- Descripción detallada del hecho o hechos conflictivos.
- Identificación de la persona denunciada
- Testigo de dichos hechos, indicando sus nombres y apellidos.
- Práctica de pruebas que se solicitan.

No obstante podrá presentarse el escrito de denuncia mediante presentación telemática que igualmente garantizará la confidencialidad de la solicitud y a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja y que informará seguidamente a las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La solicitud puede provenir:

- De la persona presuntamente acosada
- De la representación legal de la persona presuntamente acosada
- De las personas titulares de los órganos administrativos o departamentos que tengan conocimiento del posible acoso.

- De los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud de la empresa en que presta servicios la persona presuntamente acosada.
- Cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceras personas, al presunto acosador o acosadora.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo.

En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, de las demás personas que integran la comisión instructora y de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja, cuya presentación será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### **5.3.- La fase preliminar**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la presunta situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o solicitar la intervención asesora de alguna persona experta.

Esta fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente al procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará al procedimiento formal si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión Instructora podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la dirección de la empresa.

En el caso de no pasar a la tramitación del procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada, debidamente motivada, y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### **5.4. Procedimiento formal**

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando se deduzca la posible existencia de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se dará paso al procedimiento formal de manera inmediata y en un plazo no superior a dos días laborables. Este plazo se computará desde la elaboración del acta de la fase preliminar en caso de activarse o desde la recepción de la queja o denuncia en caso contrario.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas, a los testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en

materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Tras el conocimiento de la queja o denuncia, la comisión instructora podrá proponer a la dirección del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. las medidas cautelares necesarias para el cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Por regla general, en el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta deberá ser advertida de su obligación de guardar la confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso, así como de las causas de abstención y recusación.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo, de manera razonada y fundamentada en derecho, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si se deducen indicios de acoso en las conclusiones del acta, la comisión instructora elevará a la dirección de la empresa una propuesta de resolución sancionadora conteniendo la posible calificación de los hechos y las sanciones previstas.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso propondrá igualmente a la dirección del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. la adopción de las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

El procedimiento será ágil y eficaz. Todas las personas que intervengan en el mismo tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad, de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso, estando vinculadas por las causas de abstención y recusación previstas en las leyes administrativas.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar, de manera motivada, la

ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### **5.5.- La resolución del expediente de acoso**

La dirección del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres 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 instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta motivada al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

Tanto el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (art. 95.2.b), como el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8.13 y 8.13bis) consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo una infracción muy grave.

Por tanto, las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

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

La dirección del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

### **5.6.- Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguieran produciéndose.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras, y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## **6.- COMPATIBILIDAD DEL PROCEDIMIENTO**

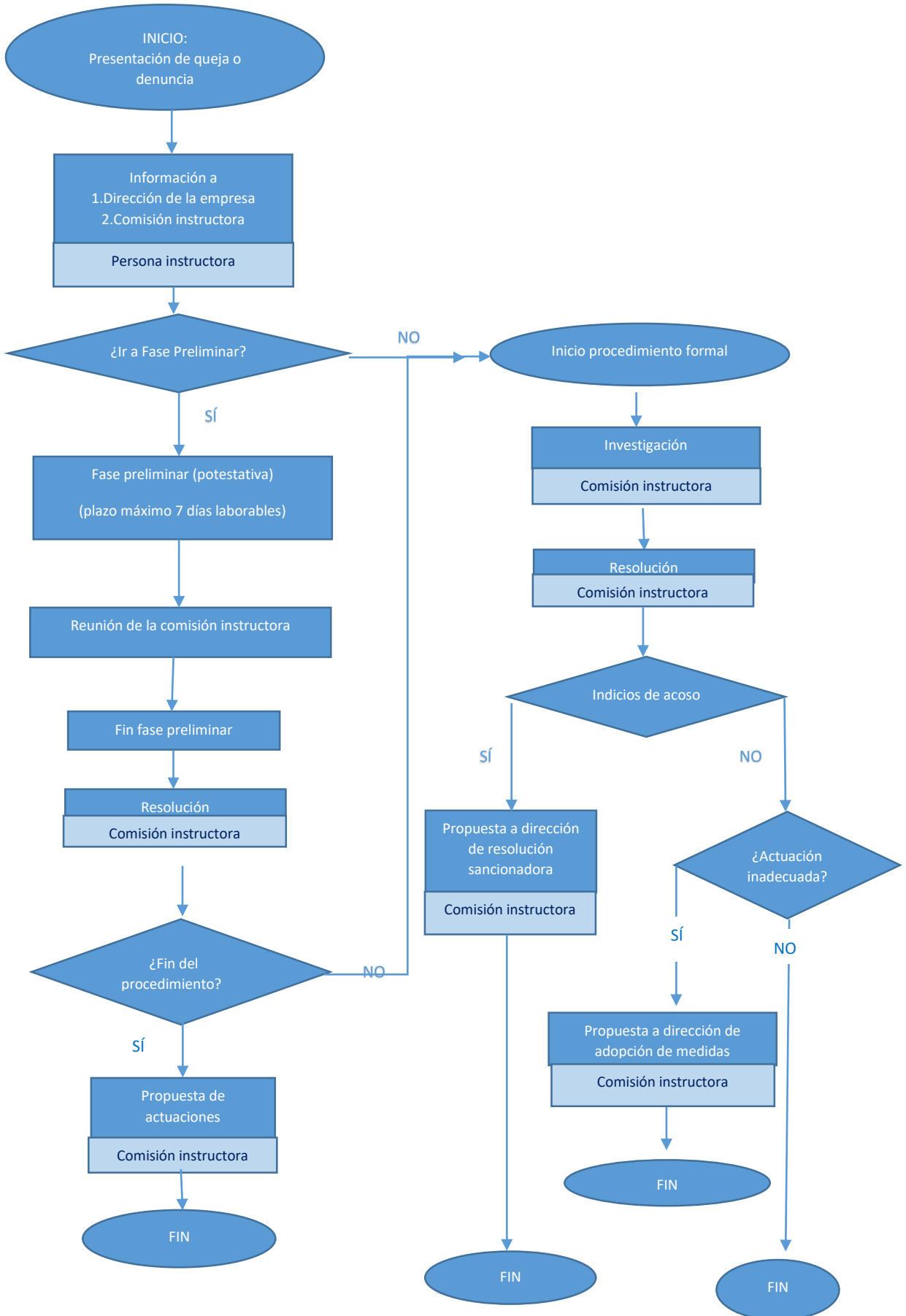
El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, ante la jurisdicción civil, laboral o penal, así como cualquier otra acción que a su derecho convenga.

## **7.- VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el I Plan de Igualdad del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L., teniendo su mismo periodo de vigencia, salvo que la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad considere su eventual modificación atendiendo a la necesidad de actualización en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional que afectara a su contenido.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra y podrá proponerse modificaciones de mejora en su interpretación o rectificación de errores.

# DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN POSIBLE CASO DE ACOSO



**MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN CENTRO ANDALUZ DE ESTUDIO  
UNIVERSITARIO S.L**

1. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso
<input type="checkbox"/> Otra persona denunciante <sup>1</sup> _____
_____

2. Datos de la presunta víctima

Nombre:	_____
Apellidos:	_____
DNI:	_____
Puesto:	_____
Tipo contrato/ Vinculación laboral:	_____
Teléfono:	_____
Email:	_____
Domicilio a efectos de notificaciones:	_____
	_____
	_____

3. Datos de la presunta víctima

Nombre y apellidos	_____
Grupo/Categoría profesional o puesto:	_____
Nombre de la empresa:	_____

<sup>1</sup> Deberá indicar: nombre, apellidos, DNI y vinculación personal o profesional con la persona que sufre la situación.

#### 4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

#### 5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

## 6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a.....<sup>2</sup> y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona denunciante.

Todas las acciones que se inicien con ocasión de este escrito gozan del derecho de indemnidad al amparo del art. 9 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, así como al adecuado tratamiento de los datos personales que garantiza, entre otras, la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*.

**A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa *CENTRO ANDALUZ DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS S.L.***

---

<sup>2</sup> Datos que permitan identificar a la persona denunciada.