

**PROTOCOLO DE GARANTÍAS PARA UN
ENTORNO LIBRE DE ACOSO SEXUAL Y
LABORAL**

(Personal de Blanquerna)

FUNDACIÓN BLANQUERNA

Diciembre 2024



BLANQUERNA

UNIVERSITAT RAMON LLULL

Índice

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
TÍTULO I. PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO LABORAL ...	4
1. OBJETIVOS	5
2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	5
2.1. Ámbito de aplicación objetivo.....	5
2.2. Ámbito de aplicación subjetivo	6
2.3. Ámbito de aplicación territorial	6
2.4. Ámbito de aplicación temporal	7
3. MARCO LEGAL DE APLICACIÓN.....	7
4. DEFINICIONES.....	8
5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	14
6. DERECHOS DE LAS PERSONAS IMPLICADAS	16
6.1. Derechos de la víctima	16
6.2. Derechos de la persona o personas denunciadas	17
7. ACCIONES PREVENTIVAS	17
8. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN	18
TÍTULO II. SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN	19
9. RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO	20
10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	22
10.1. Inicio de las actuaciones.....	23
10.2. Instrucción y resolución del procedimiento.....	23
11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	26
12. MEDIDAS CAUTELARES.....	26
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	27
ANEXO I: MODELO DE QUEJA/DENUNCIA	28
MODELO DE QUEJA/DENUNCIA	29

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratado con respeto y 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 los miembros de la Institución puedan desarrollarse y relacionarse en espacios seguros, tolerantes y libres de situaciones de acoso y violencia, garantizando los principios de dignidad y libertad, y también vela por su integridad, salud y bienestar.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres dispone que las administraciones públicas promoverán condiciones de trabajo que eviten el abuso sexual y el acoso por razón de sexo y, al mismo tiempo, arbitrarán procedimientos específicos para prevenir estas actuaciones y dar trámite a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que las hayan sufrido.

Este mismo planteamiento sigue la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada por el Parlamento de Cataluña, que dispone que las instituciones de la Generalitat, la Administración de la Generalitat y los organismos públicos vinculados o que dependan de ellas deberán aprobar, en un plazo de 2 años desde la entrada en vigor de esta ley, un protocolo de prevención del acoso sexual y del abuso por razón de sexo. Aunque la Fundación Blanquerna es una entidad de carácter privado, su protocolo se inspira en los principios y objetivos de esta normativa.

También la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y por la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, tiene como finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias.

En consonancia con este compromiso, y en cumplimiento de la legislación y normativa vigente, la Fundación Blanquerna ha elaborado este *Protocolo de garantías para un entorno libre de acoso sexual y laboral*.

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

La efectividad de este Protocolo se fundamenta también en la implicación del conjunto de los miembros de la Fundación, de forma colectiva e individual. Por este motivo, se ha elaborado y consensuado con la parte social de la Fundación Blanquerna y pone un énfasis especial en su difusión y comunicación entre las personas trabajadoras. Como entidad federada, este texto asume buena parte de los contenidos del Protocolo de la Universidad Ramon Llull actualizado en junio del año 2024.

TÍTULO I. PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA MACHISTA Y ACOSO LABORAL

1. OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo son:

- Informar a todos los miembros de la Institución de qué es y qué supone el acoso sexual, por razón de sexo o género, de orientación sexual, identidad sexual o de expresión de género, la discriminación, la violencia machista y el acoso laboral.
- Establecer medidas preventivas, como la sensibilización, concienciación y formación, a fin de fomentar el reconocimiento y el respeto a la diversidad y equidad, y evitar que se produzcan las situaciones de acoso descritas en el párrafo anterior.
- Ofrecer un mecanismo de reparación para la recuperación y la no repetición. La reparación para la recuperación orienta la intervención desde la detección inicial y continuada hasta el acompañamiento que debe proporcionarse, pasando por la investigación y la sanción de los hechos en el ámbito jurisdiccional y competencial que corresponda.
- Favorecer medidas de acompañamiento a las víctimas durante todo el proceso, a fin de que el posible acoso se resuelva 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

2.1. Ámbito de aplicación objetivo

Este Protocolo es de aplicación por cualquiera de las conductas relacionadas en el apartado 4 de Definiciones que se produzcan verbal, física o virtualmente (correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, WhatsApp, campus virtual u otros).

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...).

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a las 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 citada ley, las empresas externas de obras y servicios contratadas por la Universidad serán informadas de la existencia de este Protocolo.

2.2. Ámbito de aplicación subjetivo

Este Protocolo es de aplicación al personal de la Fundación Blanquerna y, en su caso, a todo aquel personal de empresas externas colaboradoras, siempre que una de las personas implicadas sea miembro de la Fundación.

Personal

Las empleadas y los empleados de la Fundación Blanquerna, sea cual sea su función en la organización, su nivel jerárquico o su relación contractual, pertenecientes a los siguientes colectivos:

- El personal docente e investigador (PDI).
- El personal de administración y servicios (PAS), incluido el personal de apoyo a la investigación (PAI).
- Cualquier otra persona que pueda tener un vínculo laboral o profesional o de colaboración con los centros Blanquerna.

Otros colectivos

El personal de empresas externas proveedoras, colaboradoras o contratistas de la Fundación Blanquerna.

Las personas que tienen una relación mercantil con los centros Blanquerna, profesionales del entorno de prácticas curriculares o extracurriculares, otros proveedores que intervienen en la Fundación Blanquerna (personal de las cafeterías, de limpieza, de mantenimiento, de seguridad, de reprografía, etc.).

Usuarios y usuarias de las instalaciones o de los servicios proporcionados por los centros Blanquerna, o que participen en una actividad organizada por la misma (asistentes a jornadas, conferencias abiertas a la ciudadanía, participantes en actividades culturales o deportivas organizadas por la Fundación Blanquerna).

2.3. Ámbito de aplicación territorial

La conducta puede producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de los centros Blanquerna, es decir, en cualquier centro de trabajo o de estudio o en otros espacios físicos o virtuales (cafetería, vestuarios, aseos, instalaciones deportivas, campus virtual, etc.), o bien fuera de los mismos, cuando la conducta tenga lugar en el marco de una actividad o de un servicio organizado o autorizado por la Fundación (conferencias, competiciones deportivas, etc.), o cuando esta conducta, ya sea realizada por medios presenciales o digitales, esté vinculada con una relación derivada de la actividad académica o laboral, aunque ocurra en el ámbito privado.

Quedan, por tanto, cubiertas las conductas que ocurran en el puesto de trabajo o de estudio, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un puesto de trabajo o de estudio; los lugares donde el personal descansa o come; las instalaciones sanitarias o de higiene y los

vestuarios; los desplazamientos, viajes, actos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o el estudio, incluidos los programas de movilidad; las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o el estudio, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; el alojamiento proporcionado por el empleador, y los trayectos entre el domicilio y el puesto de trabajo o estudio.

2.4. Ámbito de aplicación temporal

El Protocolo será de aplicación siempre que las conductas recogidas en este Protocolo no estén prescritas según la legislación vigente, aunque la vinculación con la Fundación de las personas afectadas haya finalizado.

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 de 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 Catalunya, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008 del Parlamento de Catalunya, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista.
- Ley 11/2014 del Parlamento de Catalunya, 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.
- Ley 1/2003 del Parlamento de Catalunya, de 19 de febrero, de Universidades de Catalunya.
- El artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, incluye los principios generales que deben inspirar las acciones preventivas de las organizaciones, entre las que se destaca la planificación de la prevención.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de Igualdad de Trato y No Discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación.
- Estatuto de los Trabajadores, artículos 4, 5, 17, 18, 19 y 50.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye los principios generales que deben inspirar las acciones preventivas de las organizaciones, entre las que se destaca la planificación de la prevención.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

4. DEFINICIONES

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

- **Violencias machistas:** la violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

Formas de **violencia machista:**

Este Protocolo se activará ante la concurrencia de alguna de las siguientes formas de violencia machista, tanto si se ejerce de forma puntual como reiterada.

- **Violencia física:** comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.
- **Violencia psicológica:** comprende toda conducta u omisión que produce en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, menoscabo, desprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad. La violencia machista también puede ejercerse con la amenaza o la causación de violencia física o psicológica contra el entorno afectivo de la mujer, especialmente los hijos e hijas u otros familiares que convivan o tengan una relación directa, cuando se dirija a afligir a la mujer. También incluye la violencia ambiental, que se ejerce mediante el ejercicio de la violencia sobre bienes y propiedades de la mujer, con valor económico o sentimental, o sobre los animales con los que tiene un vínculo de afecto, con el fin de afligirla o de crear un entorno intimidatorio.
- **Violencia sexual:** comprende cualquier acto que atente contra la libertad sexual y la dignidad personal de la mujer creando unas condiciones o aprovechándose de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin tener el consentimiento ni la voluntad de la mujer, con independencia del vínculo que exista entre la mujer y el agresor o agresores. Incluye el acceso corporal, la mutilación genital o el riesgo de sufrirlas, los matrimonios forzados, el tráfico de mujeres con finalidad de explotación sexual, el acoso sexual y por razón de sexo, la amenaza sexual, la exhibición, la observación y la imposición de cualquier práctica sexual, entre otras conductas.
- **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género** se consideran formas de violencia sexual contra las mujeres.

- **Violencia digital:** consiste en los actos de violencia machista y misoginia en línea cometidos, instigados, amplificadas o agravados, en parte o totalmente, con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios similares que afecten a la dignidad y los derechos de las mujeres. Estos actos causan daños psicológicos e incluso físicos; refuerzan estereotipos; dañan la dignidad y la reputación; atentan contra la privacidad y la libertad de obrar de la mujer; le causan pérdidas económicas, y obstaculizan su participación pública y su libertad de expresión.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, que tenga como objetivo producir el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Es una forma de violencia que se ejerce desde una percepción de poder respecto a la persona acosada y que puede darse en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede haber, o no, superioridad jerárquica (acoso vertical y acoso horizontal, respectivamente). El acoso se origina en el ámbito laboral o académico y puede tener continuidad fuera de ese ámbito.

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.
- Realizar comentarios o bromas sexuales ofensivos.
- Realizar comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Insistir para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Dirigir miradas lascivas al cuerpo y hacer gestos obscenos.
- Realizar demandas de favores sexuales.
- Realizar acercamientos físicos excesivos e imponer el contacto físico no solicitado.
- Provocar el hecho de quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones (chantaje sexual).
- Insinuar mejoras laborales a cambio de intercambios sexuales, o amenazar con represalias laborales o académicas.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico, de mensajería instantánea o de redes sociales con contenido sexual de carácter ofensivo, o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Amenazar con colgar fotos o vídeos donde se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.
- Utilizar o exhibir imágenes pornográficas en puestos de trabajo o académicos.

Todas aquellas conductas previstas en el ordenamiento jurídico como de acoso sexual.

- **Acoso por razón de sexo:** Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo o género de la mujer, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, la indemnidad o las condiciones de trabajo de las mujeres por el hecho de serlo, creando un

entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte su promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con los hombres. 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:

- Proferir insultos basados en el sexo.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Emplear 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 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.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género:

- Realizar comentarios despectivos sobre una persona o colectivo por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como comentarios sexistas basados en prejuicios de género, o dirigirse a ellos de forma ofensiva por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Llevar a cabo actos o utilizar expresiones vejatorias que inciten a ejercer violencia contra una persona o colectivo por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Incitar al odio, a la violencia o a la discriminación contra los colectivos LGBTI+.
- Asignar a una persona a un puesto de trabajo o asignarle actividades de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional o funciones incoherentes, o no asignarla, por prejuicios LGBTIfóbicos.
- Ignorar, ridiculizar o desprestigiar las aportaciones, conocimientos, capacidades, habilidades o el trabajo de una persona o de un grupo en particular por tener una orientación sexual, identidad o expresión de género no normativas.
- Ridiculizar, desprestigiar o aislar a las personas por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, así como realizar descalificaciones, burlas, chistes, gestos o comentarios ofensivos de carácter homofóbico, lesbofóbico, bifóbico o transfóbico en el entorno laboral o académico, o hacer mofa o ridiculización pública de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad

y la diversidad.

- Realizar comentarios sobre el aspecto físico, las maneras o la indumentaria, así como sobre la orientación sexual o la expresión de género, de las personas.
- Negarse a llamar a las personas trans con su nombre sentido y con los pronombres con los que se identifiquen.
- Cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por utilizar un aseo determinado.
- Realizar comentarios con connotaciones LGBTifóbicas.

A efectos de este Protocolo, se considera:

- **Orientación sexual:** atracción emocional, romántica o sexual hacia personas del mismo sexo o del sexo opuesto.
- **Identidad de género:** hace referencia a aquello que 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.
- **Acoso laboral:** Una definición generalmente aceptada de violencia en el puesto de trabajo y adaptada de la Comisión Europea es la que indica que *"la violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo —incluidos los desplazamientos para ir o volver— que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud"*. Así pues, la prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores requiere también la identificación de conductas que pueden ser constitutivas de violencia, tanto física como psicológica.
 - Las conductas de **violencia física** incluyen tanto las que conllevan una agresión física a otros trabajadores como daños a propiedades de la empresa.
 - La **violencia psicológica** (o acoso psicológico) se entiende como toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, que suponga un trato objetivamente degradante hacia un trabajador, con la consecuente lesión de su integridad moral y la degradación de su ambiente de trabajo. Esta conducta se manifiesta principalmente en comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales.

Es necesario diferenciar entre el conflicto laboral, que es puntual, y el acoso, que debe ser una conducta continuada y reiterada. Igualmente, la acción degradante se define como de violencia si la persona víctima de la acción la percibe como un ataque, aunque esta no fuera la voluntad de la persona responsable del comportamiento.

Los comportamientos más frecuentes que se describen como característicos del acoso

laboral son:

- Asignar trabajos sin ningún valor o utilidad, lo que degrada profesionalmente al trabajador.
- Restar sistemáticamente importancia al esfuerzo del trabajador, o a sus logros, o atribuirlos al azar o a otros factores.
- Despreciar u ofender personal o profesionalmente al trabajador o la trabajadora.
- Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada al acceso de períodos de permiso y actividades de formación.
- Restringir las posibilidades de comunicación del trabajador o la trabajadora con otros compañeros.
- Aislar a la persona tanto física como socialmente.
- Ignorar o excluir a un trabajador o trabajadora dentro de la organización.

Esta lista no tiene carácter exhaustivo ni excluye otros posibles comportamientos o conductas asociados al acoso en el trabajo.

Los diferentes tipos de acoso definidos pueden darse de forma puntual o sistemática y pueden ser de **tipo horizontal** (entre compañeros trabajadores), **vertical descendente** (de mandos a subordinados) o **vertical ascendente** (por parte de una persona subordinada a un mando).

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, aun 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.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y por la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI prevé las siguientes definiciones:

- **Discriminación directa:** Situación en la que se encuentra una persona o el grupo en el que se integra que sea, haya sido o pueda ser tratada de forma menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** Se produce discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una particular desventaja respecto a otras personas por razón de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce cuando una persona es discriminada de forma simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas por la ley, o por otra causa de discriminación prevista en la ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan varias causas comprendidas en la definición anterior, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas por la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o del grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** La discriminación por asociación se produce cuando una persona o el grupo en el que se integra, debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es la que se fundamenta en una apreciación incorrecta de las características de la persona o personas discriminadas.
- **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Estas medidas serán de aplicación siempre que subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifiquen y deberán ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Persona trans:** Persona en la cual su identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI. Dentro de estas se engloba a las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable o bajo la guarda, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad.
- **LGTBifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por serlo o por ser percibidas como tales.

- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por serlo o por ser percibidas como tales.
- **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por serlo o por ser percibidas como tales.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción debe ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

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 necesarios durante todo el proceso. Cualquier miembro de la Institución tiene derecho a recibir información y asesoramiento, por lo que la denuncia formal nunca puede ser un requisito obligatorio para acceder al apoyo psicológico o al resto de medidas de acompañamiento, como tampoco lo es la identificación del presunto infractor.
- **Confidencialidad** absoluta desde el primer momento en el que se activa el Protocolo, para todas las actuaciones y de obligado cumplimiento por todas las personas implicadas en el caso (personas competentes para recibir y tramitar la queja/denuncia, persona denunciante, persona denunciada y testigos).

La obligación de confidencialidad se extiende a cuantas partes intervengan en el procedimiento. Toda persona que forme parte del proceso de investigación, incluido quien lo haga en calidad de testigo, deberá firmar un compromiso de confidencialidad.

Blanquerna garantiza que toda la información recopilada tiene un carácter confidencial y solo tendrán acceso a ella las personas que intervengan directamente en la tramitación del procedimiento, las cuales se registrarán también por el principio de confidencialidad. Los datos relativos a la vigilancia de la salud y la información médica de carácter personal están sujetos al art. 22 de la Ley 31/1995 y a la LO 3/2018, de Protección de Datos, y, así pues, se tratarán de manera específica y solo se incorporarán al expediente con la autorización expresa de la persona afectada.

Para proteger la identidad de las personas implicadas, en toda la documentación escrita se sustituirán los nombres reales por códigos P1, P2, P3... La equivalencia del nombre real con esta identificación constará en un documento aparte, que se incorporará al expediente. El encargado del expediente actuará en todo momento bajo los principios de confidencialidad, respeto y

protección hacia las personas implicadas.

- **Trato justo e imparcialidad** durante todo el procedimiento y derecho a la audiencia y la defensa de todas las personas implicadas, que pueden estar acompañadas por la persona que consideren, incluidos agentes sociales o asesores legales. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán 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 la que se encuentra el procedimiento y de los resultados de las diferentes fases cerradas. Ofrecer todas las medidas que pueda activar la Fundación en su ámbito de actuación que puedan facilitar el proceso de recuperación de la víctima.
- **Diligencia y celeridad (principio de diligencia debida)** en los procedimientos y cumplimiento de los plazos establecidos sin demoras indebidas, incluida la adopción de medidas cautelares, adecuándose a las circunstancias de cada caso, con respeto a los derechos de cada una de las partes implicadas y garantizando la no repetición y no revictimización. El procedimiento no excederá del período de un mes en la ejecución de todas sus etapas, salvo en aquellos casos en los que la instrucción (p. ej., recogida de testimonios) requiera más tiempo.
- **Protección frente a posibles represalias** para evitar que ninguna persona pueda sufrir consecuencias negativas derivadas de su participación en el proceso de investigación, ya sea como denunciante, comunicante, afectado o testigo, tampoco las personas que apoyen a las víctimas. En los expedientes personales de las personas acusadas solo deberán 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.
- **Principio de enfoque de género:** incluye la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y evaluación del impacto de las disposiciones previstas en el marco legal vigente y en el propio Protocolo. Además, este enfoque de género incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas que sufren otras formas de discriminación o desigualdad estructural (personas racializadas, personas con discapacidad, etc.).
- **Colaboración** de todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento.
- Decidir si deben tomarse **medidas cautelares durante** el proceso de investigación, como, por ejemplo, evitar los contactos entre la persona que denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- **Respeto del principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- **Principio de no discriminación** por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, color de piel o etnia, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o

vecindad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social recogida en la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de Igualdad de Trato y No Discriminación.

- **Principio de protección de la intimidad y la dignidad** de las personas afectadas y las personas denunciadas, garantizando el apoyo en las diferentes fases del procedimiento, las cuales podrán ser asistidas por algún representante o por otra persona acompañante de su elección a lo largo del procedimiento. Se procederá con la necesaria discreción para proteger la intimidad y la dignidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento, y en especial de las personas afectadas.
- **Principio de voluntariedad** en la elección del proceso de activación de este Protocolo y el acceso al sistema penal por parte de la persona denunciante.
- **Principios de eficacia, coordinación y participación.**
- **Vigilancia de la salud** de todos los miembros de la Institución que perciban una situación de acoso.

Por otra parte, la potestad disciplinaria se ejercerá de conformidad con los siguientes principios:

- **Principio de legalidad y tipicidad de faltas y sanciones.**
- **Principio de irretroactividad** de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora.
- **Principio de responsabilidad:** será responsable la persona que haya cometido alguna de las conductas constitutivas de infracción de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente o que colabore en su comisión.
- **Principio de proporcionalidad**, referido tanto a la clasificación de las faltas y sanciones como a su aplicación.
- **Principio de prescripción de las faltas y sanciones:** las conductas previstas en este Protocolo tendrán la consideración de falta muy grave y tendrán un plazo de prescripción de tres años, empezando a contar desde el día en el que se cometió la falta o desde el día en que se deje de mostrar la conducta infractora en el supuesto de faltas continuadas.
- **Principio de garantía del procedimiento:** el procedimiento deberá establecer la separación debida entre la fase instructora y la sancionadora, y encargarlas a órganos distintos.

6. DERECHOS DE LAS PERSONAS IMPLICADAS

6.1. Derechos de la víctima

- Ser citada y escuchada, evitando la revictimización.
- Estar acompañada por una persona de confianza o disponer de asistencia letrada e intérprete, en su caso.
- Recibir notificación de las medidas cautelares adoptadas para evitar la repetición de la

conducta.

- Recibir información sobre la resolución definitiva del expediente.
- Ser informada a lo largo de todas las fases del procedimiento.
- Recibir soporte psicológico y otras medidas de acompañamiento.

6.2. Derechos de la persona o personas denunciadas

- Estar informada de la queja o denuncia y ser citada y escuchada.
- Ver respetada la presunción de inocencia.
- Estar acompañada por una persona de confianza, asistencia letrada o agentes sociales e intérprete, si fuera necesario.
- Recibir notificación de las medidas cautelares de protección adoptadas.
- Recibir información sobre la resolución definitiva del expediente.

7. ACCIONES PREVENTIVAS

Las acciones preventivas que fomenta y aplica la Fundación Blanquerna para evitar situaciones de discriminación, violencia machista y comportamientos de acoso sexual, por razón de sexo o género, orientación sexual o 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 los miembros de la Institución.
- Acciones de sensibilización puntuales o estructurales (campañas específicas con elaboración de material divulgativo, como trípticos o folletos; organización de charlas o jornadas; fomento, en la medida de lo posible, de la sensibilización en la materia en los programas académicos; etc.).
- Programación de oferta informativa o formativa dirigida a todos los miembros de la Institución 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 de Blanquerna. Este registro puede concretarse en una base de datos anónima que recoja el número de quejas, denuncias y resoluciones, la tipología de las personas que han activado el Protocolo u otros elementos que se consideren relevantes para el análisis sostenido de la situación en cada centro y, al mismo tiempo, para el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo.

Las acciones preventivas que fomenta y aplica la Fundación Blanquerna para evitar situaciones de violencia en el trabajo son:

- Difusión y accesibilidad del presente Protocolo entre el conjunto de los trabajadores.
- Acciones de sensibilización, formación y capacitación que permitan a los trabajadores afrontar las posibles situaciones de violencia (técnicas de resolución de conflictos, campañas de sensibilización, fomento de la participación, etc.).
- Inclusión de la evaluación de riesgos psicosociales en acción conjunta con los comités de empresa.

8. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

Los miembros de la Institución deberán ser informados oportunamente de la existencia de este Protocolo, y muy especialmente las nuevas incorporaciones a la plantilla de trabajadores. También deberá darse a conocer a las empresas externas colaboradoras, así como a los profesores visitantes.

El Protocolo deberá figurar en un lugar visible en la web de Blanquerna y deberá estar disponible en catalán, castellano e inglés.

TÍTULO II. SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN

9. RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO

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

El **mediador** o la **mediadora** de cada centro ha sido designada por parte de la Institución, en comunicación con los representantes de las personas trabajadoras, para atender y acompañar en la primera fase de actuación de un caso de discriminación o de acoso previsto en este protocolo. Tendrá la formación adecuada para tratar estos temas y capacidad de actuación en este ámbito. En caso de que exista conflicto de intereses o que el afectado fuera el propio mediador, se inhibirá. En este caso, la Dirección General de la Fundación Blanquerna nombrará a un sustituto o sustituta.

Sus funciones son:

- Analizar los casos 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 soporte y referencia (p. ej., médicas, legales).
- Asumir la mediación y la resolución de los casos que se formulen como *quejas*.
- Comunicar la necesidad de convocar a la Comisión de Investigación para el inicio de procedimientos en los casos que se formulen como *denuncias*, según el procedimiento de actuación descrito en los apartados 10.2.B 1 y 2 de este Protocolo.
- En caso de queja, realizar el seguimiento, el control y la custodia de la documentación pertinente.
- En caso de denuncia, trasladar toda la información de que disponga a la Comisión de Investigación de la Fundación Blanquerna.
- Participar tal como se establezca en el seguimiento de la aplicación de este Protocolo en el seno de la Comisión de Igualdad.

La **Comisión de Investigación** es el órgano encargado de investigar las denuncias y emitir un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven, que se entregará a la Dirección General para que dicte resolución sobre las medidas a adoptar.

La composición de esta Comisión se decide para cada denuncia, tanto en lo que respecta al perfil que deben tener sus miembros como en lo que respecta al número de personas que deben formar parte de ella.

A modo de ejemplo, a continuación se indican posibles integrantes de esta Comisión:

- 1 representante del equipo directivo de la Facultad o centro en el que se ha producido el incidente.
- 1 responsable de RR. HH.
- 1 representante de los trabajadores.
- 1 miembro del Comité de Cumplimiento Normativo.

- 1 miembro del Comité Igualdad.
- 1 asesor externo jurídico con voz, pero sin voto.

Los miembros de la Comisión serán designados por la Dirección General, evitando cualquier situación de conflicto de intereses. Una vez finalizada la investigación y emitido el informe por parte de la Dirección, la Comisión quedará disuelta.

Se velará por que los integrantes no puedan tener una relación de dependencia directa, parentesco, amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

En aquellos supuestos en los que se detecte una relación de dependencia directa, de parentesco, amistad o enemistad manifiesta entre alguna de las personas que investigará los hechos y alguna de las partes intervinientes en el procedimiento, la persona nombrada para investigar los hechos deberá abstenerse de conocer el procedimiento. En idéntico sentido, la parte denunciante o denunciada podrá solicitar la recusación de alguna de las personas encargadas de investigar los hechos si se dan los motivos expuestos. En ambos casos, se sustituirá a la persona designada para investigar los hechos por otra que no guarde relación con las partes, con el fin de poder constituir la Comisión.

La constitución de la Comisión definitiva se determinará en el plazo de dos días hábiles desde la comunicación por parte del mediador o mediadora responsable del caso al director general, y se reunirá no más tarde de dos días después en cualquiera de los centros.

La Dirección General de la Fundación Blanquerna pondrá a disposición del mediador o mediadora y de la Comisión de Investigación los recursos necesarios para poder ejercer sus funciones.

10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Ante un indicio de una conducta recogida en este Protocolo, la persona denunciante o afectada tendrá derecho a decidir entre 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 sobre las características propias de ambos procedimientos, y colaborará con ella en la toma de la decisión entre una vía u otra, siempre respetando la decisión que de forma personal tome la persona presumiblemente agravada.

Cuando se considere que los hechos expuestos no son graves, pero sí lo suficientemente significativos como para que quede constancia de ellos, se iniciará la vía de la **queja**. La queja se resuelve a partir de una mediación ejecutada por el mediador o la mediadora designado.

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, la cual, al finalizar todas las actuaciones pertinentes, emitirá un informe en el que se recogerán las conclusiones y se propondrán las medidas de intervención adecuadas.

La persona mediadora podrá pedir el asesoramiento a los servicios jurídicos de la Fundación Blanquerna para determinar la gravedad de un caso.

En caso de que la persona denunciante o denunciada forme parte de una empresa externa, deberá comunicarse a la empresa para que lleve a cabo las actuaciones necesarias.

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

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

10.1. Inicio de las actuaciones

Cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta enmarcada en lo descrito en el apartado 4 o que se vea afectada por ella podrá iniciar el procedimiento de actuación con una exposición de los hechos ante la persona mediadora, por escrito o verbalmente. En este caso, se ofrecerá testimonio a la persona mediadora en un espacio adecuado para garantizar la confidencialidad necesaria y se levantará acta del encuentro, que deberá llevar la firma de la persona afectada y de la persona mediadora (ver el anexo I).

La exposición de los hechos informados podrá venir de la persona afectada, pero también de cualquier miembro de la comunidad universitaria que haya sido testigo o haya tenido conocimiento directo o indirecto de una conducta susceptible de ser calificada de acoso, ya sea estudiante, profesor, personal docente, personal de administración y servicios o personal de las empresas colaboradoras.

El procedimiento también podrá iniciarse por escrito, enviando por correo electrónico el formulario relleno del anexo I a la persona mediadora del centro en el que se ha producido el incidente (consultar las direcciones de correo en el anexo II), indicando que el contenido es confidencial. Alternativamente, podrá entregarse personalmente en mano, en sobre cerrado, a la persona mediadora del centro en el que se ha producido el incidente.

Si la persona afectada lo prefiere, podrá iniciar el procedimiento mediante la plataforma que la Fundación pone a disposición de los empleados, <https://fundacioblanquerna.complianceribavida.com>, en el portal SCALA, en el apartado PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

10.2. Instrucción y resolución del procedimiento

10.2.A Queja

10.2.A.1. Instrucción de una queja

En una queja, la persona afectada podrá escoger entre dos vías de actuación:

- Dirigirse directamente a quien ha cometido el acto que motiva la queja para reclamarle una rectificación o subsanación de la situación. En este caso, deberá informar a la persona mediadora sobre 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 cualquier motivo, la persona afectada no quisiera formalizar la queja, pero la persona mediadora, a partir de la información recibida, considerase que existe alguna situación que debería corregirse, informará de ello a la Dirección General —respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas— a fin de que la Institución adopte medidas preventivas, de sensibilización o de formación, o las actuaciones que considere necesarias para responder a los indicios percibidos.

Si en el momento de recibir la queja la persona mediadora así lo cree necesario, contará con el apoyo de los asesores jurídicos de la Fundación Blanquerna, que la ayudarán a fijar propuestas correctoras.

10.2.A.2. Resolución de una queja

Cuando la persona afectada haya escogido pedir la intervención de la persona mediadora, si la conducta comunicada es inadecuada respecto a las normas de este Protocolo, la persona mediadora expondrá a quien la cometa la necesidad de corregirla y la informará por escrito de las consecuencias que puede tener la persistencia de su acción. Dentro de un plazo no superior a 10 días, hablará con la persona afectada y, en caso de que verifique que la situación ha dejado de producirse, dará la queja por resuelta.

Si el problema motivo de la queja persiste, la persona mediadora informará de ello a la Dirección General, que actuará según se prevé en el Convenio Colectivo de Blanquerna.

La persona mediadora dejará constancia por escrito tanto de esta gestión como de la que pueda realizar directamente la persona afectada en conversación con quien cometa la actuación motivo de la queja (anexo III), y remitirá el escrito a las partes implicadas, especificando la resolución. La persona mediadora conservará en su registro todas las quejas e informará de ellas al responsable del área de RR. HH.

Cuando la persona mediadora y, en caso de que haya intervenido el asesor o el servicio jurídico de la Fundación Blanquerna, concluyan que la queja no tiene solidez, la archivarán y lo comunicarán a la persona afectada, exponiéndole los motivos que han llevado a esta conclusión.

10.2.B. Denuncia

10.2.B.1. Instrucción de una denuncia interna formal

Formalizada la denuncia, el mediador lo comunicará a la Dirección General, la cual convocará a la Comisión de investigación. Esta deberá constituirse en el plazo máximo de dos días hábiles.

Una vez constituida, esta llevará a cabo todos los actos de investigación necesarios para conocer el fondo de los hechos denunciados. Dará audiencia previa a ambas partes, practicará todas las pruebas propuestas y admitidas en derecho que considere oportunas y podrá solicitar la

declaración de testigos, informes, peritajes y grabaciones audiovisuales o digitales, entre otras diligencias adecuadas para determinar y comprobar los hechos. Toda la investigación respetará los principios establecidos en este Protocolo.

Todos los miembros de la comunidad universitaria Blanquerna tienen el deber de prestar su colaboración para el esclarecimiento de los hechos, en caso de que se les solicite.

Estos actos de investigación se llevarán a cabo en un plazo máximo de un mes desde la constitución de la Comisión. Deberá actuar siempre con la máxima celeridad, garantizando los derechos de las personas que intervengan en ella. No obstante, el plazo podrá ampliarse, con la debida motivación, cuando la complejidad del caso concreto así lo exija, y tal hecho se comunicará a las partes afectadas.

A la vista de las actuaciones practicadas, la Comisión emitirá un informe en el que fijará los hechos y su calificación jurídica, determinando las supuestas infracciones cometidas, así como las personas presuntamente responsables. Se especificarán también las posibles sanciones que puedan imponerse, además de una propuesta de las medidas correctoras, protectoras y reparadoras en caso de que sea necesario. Si la Comisión considera que no existe infracción o responsabilidad, propondrá el archivo del expediente.

Se dará traslado del contenido del informe a las partes implicadas para que, en el plazo máximo de 5 días, puedan realizar las alegaciones que consideren pertinentes.

Transcurrido este plazo, la Comisión emitirá un informe de valoración con las conclusiones y las propuestas que se deriven, y se elevará a la Dirección General para su resolución. Las propuestas deberán ser algunas de las siguientes alternativas:

- Archivo de la denuncia por desistimiento de la persona denunciante o por falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.
- Propuesta de incoación del expediente disciplinario que corresponda en caso de que se haya cometido alguna falta disciplinaria diferente de las comprendidas en el presente Protocolo, tipificada en la normativa vigente.
- Propuesta de incoación de un expediente disciplinario cuando existan indicios suficientes de que los hechos objeto de denuncia pueden ser constitutivos de una infracción.
- Incoación de las medidas pertinentes de tipo sancionador si de las actuaciones se deduce que la denuncia es claramente infundada o falsa.
- Solicitar la suspensión del procedimiento para que los hechos objeto de denuncia puedan constituir un delito. La suspensión en ningún caso exime de la obligación de adoptar medidas de acompañamiento, correctoras o protectoras en beneficio de la persona afectada.

Para evitar situaciones de indefensión, la persona denunciada podrá tener —si así lo solicita— la asistencia de algún o alguna representante u otra persona acompañante de su elección a lo largo del procedimiento.

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

La Dirección General, en el plazo de 10 días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión, dictará resolución sobre las medidas a adoptar, considerando las propuestas de la Comisión, y la trasladará a las partes implicadas, así como a la Comisión de Investigación.

El plazo podrá ampliarse 10 días hábiles más en los supuestos en los que sea necesario. En cualquier caso, deberá motivarse la razón de la ampliación.

En caso de que la Dirección General acuerde la incoación de un procedimiento disciplinario, su tramitación se registrará por las previsiones normativas vigentes en materia de régimen disciplinario que sean de aplicación al colectivo al que pertenezca la persona presuntamente infractora.

El acuerdo de incoación del procedimiento disciplinario deberá pronunciarse sobre las medidas cautelares que hayan sido acordadas durante la fase previa.

Si como resultado de la investigación se determina que existen evidencias sólidas de una conducta que podría constituir un delito, la Institución lo comunicará al Ministerio Fiscal, previa información a la persona afectada.

Con el propósito de contribuir a la lucha contra el acoso, y con la 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.

11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En la gradación de las faltas y sanciones en que puedan concurrir las personas trabajadoras de la Fundación Blanquerna, la referencia será lo que recojan 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.

12. MEDIDAS CAUTELARES

Estas medidas pueden ser adoptadas de oficio por la Dirección General (por ejemplo, a propuesta del Mediador o Mediadora de la Comisión de Investigación) o a instancia de parte (por ejemplo, por la persona afectada), mediante acuerdo motivado.

Las medidas cautelares acordadas podrán levantarse o modificarse durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no puedan tenerse en cuenta en el momento de su adopción.

Las medidas cautelares dejarán de surtir efectos cuando se haya dictado una sanción disciplinaria y esta produzca efectos jurídicos.

La adopción de estas medidas no presupone, en ningún caso, la resolución final del procedimiento.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Fundación Blanquerna se compromete a realizar un seguimiento regular de este Protocolo y de su funcionamiento para evaluar sus actuaciones y eficacia e introducir en él las modificaciones necesarias para mejorarlo. La revisión será conducida por 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 su contenido siempre que la legislación o normativa vigente lo requiera. En función del alcance de la modificación, se valorará si el documento debe pasar a la Comisión Paritaria Blanquerna para una nueva aprobación. En cualquier caso, si se produce una modificación del Protocolo, deberá indicarse la fecha de revisión del documento y hacerla constar en la portada.

ANEXO I: MODELO DE QUEJA/DENUNCIA

MODELO DE QUEJA/DENUNCIA

Solicitante			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Otros:

Tipo de acoso			
<input type="checkbox"/>	Laboral/Psicológico	<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:			
NIF:			
Edad:		Teléfono de contacto	
		Dirección electrónica:	
Centro de trabajo o facultad donde trabaja		Departamento/Puesto de trabajo	

Datos de la persona denunciada	
Nombre y apellidos:	
Centro de trabajo o facultad donde trabaja:	Departamento/Puesto de trabajo
Descripción de los hechos	

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

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

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

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO II: DATOS DE LOS MEDIADORES

- **Facultad de Comunicación y Relaciones Internacionales:**

Sandra Balsells Cubells - sandrabc@blanquerna.url.edu

- **Facultad de Ciencias de la Salud:**

Maria Rosa Rifà Ros - rosarr@blanquerna.url.edu

- **Facultad de Psicología, Ciencias de la Educación y del Deporte:**

Teresa Pretel Luque- teresapl@blanquerna.url.edu

- **Servicios Corporativos:**

Teresa Pretel Luque - teresapl@blanquerna.url.edu