

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PARQUE CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD
DE VALLADOLID



INDICE

I.	Compromiso de la empresa PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID en la gestión del acoso sexual y por razón de sexo	1
II.	Ámbito de aplicación	3
III.	Objetivos.....	3
IV.	Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas de acoso sexual y por razón de sexo	3
V.	Definiciones y conductas que explican el acoso sexual y por razón de sexo	5
VI.	Medidas de prevención	6
VII.	Procedimiento de actuación.....	7
	VII.I Seguimiento	8
	VII.II Sanciones y circunstancias agravantes	9
VIII.	Duración, obligatoriedad y entrada en vigor	10

ANEXOS

ANEXO I.	Modelo de compromiso de confidencialidad.....	11
ANEXO II.	Sesión de mediación	12
	ANEXO II. 1 Acta final con acuerdo.....	13
	ANEXO II. 2 Acta final sin acuerdo	14
ANEXO III.	Modelo de queja o denuncia	15
ANEXO IV.	Información al denunciado	17
ANEXO V.	Contenido del informe de conclusiones	18
ANEXO VI.	Guía para personas acosadas	19

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

I. COMPROMISO DE PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Con el presente protocolo, PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del 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.

Asimismo, PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, indicando la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que se desplace su propio personal, así como a todo el personal que trabaja en PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID. 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 de la empresa y, por lo tanto, PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá 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;
- 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 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 RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de

convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolversegún proceda en cada caso.

Palencia a 17 de junio de 2022

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

II. AMBITO DE APLICACION

El presente protocolo será de aplicación a:

- Todo el personal laboral y eventual que trabajen al servicio de PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
- Las personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
- Las personas en régimen de autónomas, en prestación de servicios, que compartan espacios de trabajo.
- Toda persona que, sin mantener relación contractual con PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, preste servicios al mismo.

Dpto. prevención contra el acoso deberá proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

III. OBJETIVOS

General:

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajan en PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Específicos:

- a. Informar, formar y sensibilizar a todos los empleados de PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID de qué se considera acoso sexual y por razón de sexo.
- b. Dar pautas para identificar las situaciones de acoso y evitar que se produzcan.
- c. Disponer de un protocolo de actuación específico para atender y resolver los casos que se produzcan.
- d. Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que procedan para evitar el acoso y la aplicación de procedimientos sancionadores.

IV. DECLARACION DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

La empresa PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, que puedan manifestarse en PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Asimismo, PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, rechaza el uso de datos personales para la realización de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otro uso o tratamiento que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad o que suponga una actuación que tenga como fin faltar al respeto, degradar o humillar a sus empleados.

PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar, prevenir, 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 no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. aun así será siempre, por definición, contrario a la dignidad.

PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID tendrá tolerancia cero con 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. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a. Efectuar una denuncia o testificar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o terceros.
- c. Realizar una alegación o denuncia, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.

PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, se compromete a asimismo a fomentar una cultura de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo a través de acciones formativas y de sensibilización, incorporando la igualdad de género en sus políticas internas. Como consecuencia de ello, informará con la debida reserva de las situaciones de acoso que se produzcan, asegurando un trato confidencial de los datos personales de los afectados.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo.

Respetando, de igual manera, los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias.

V. DEFINICIONES Y CONDUCTAS QUE EXPLICAN EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Definición y conductas sobre acoso sexual

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“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. 7.1).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Insinuaciones sexuales, decir piropos, flirteos ofensivos, hacer comentarios, chistes y bromas sexuales, llamadas telefónicas o contacto por redes sociales, hablar sobre las propias habilidades sexuales, etc.

Conductas no verbales:

Mirar de forma lasciva, exhibición de fotos sexuales, gesticular, cartas o mensajes de carácter ofensivo de contenido sexual, etc.

Comportamientos Físicos:

Acercamientos excesivos e innecesarios, abrazos o besos no deseados, contacto físico deliberado y no solicitado, etc.

Definición y conductas sobre el acoso por razón de sexo

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“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” (art. 7.2).

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos, entre los que destacan:

Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre:

- a) Bromas y comentarios sobre personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido realizadas por el sexo contrario.
- b) Dirigirse a personas de un sexo en concreto de formas denigrantes.
- c) Humor sexista.
- d) Ridiculizar y despreciar las capacidades y habilidades de mujeres, lesbianas, gay, transexuales o bisexuales.
- e) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- f) Asignar trabajos o tareas por debajo de la capacidad profesional.

- g) Excluir o no tomar en serio aportaciones, comentarios o acciones a personas de un determinado sexo.

Además de todo lo descrito anteriormente, no podemos olvidar el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Se produce por una persona de superior jerarquía e implica que la aceptación o negativa de la víctima de realizar un acto de contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada (mantenimiento del empleo, formación, salario, etc.)

Puede ser directo (se produce cuando se propone o solicita un favor sexual o un requerimiento sexual) e indirecto (cuando otra persona compañera de su mismo sexo han conseguido alguna mejoría en su empleo por aceptar un chantaje sexual, lo que implica de forma indirecta la aceptación de estas condiciones por parte del trabajador).

Acoso sexual ambiental

Los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, generar un contexto intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo para la víctima. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus.

En este caso lo que se ve afectado es el ambiente de trabajo, pudiendo ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y, derivado, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

VI. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo es necesario la difusión del PROTOCOLO, por correo electrónico, así como en el tablón de anuncios, de forma que todos los empleados de PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID lo conozcan.
- Desarrollar campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Dar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias.
- Formar en políticas de género, igualdad entre hombres y mujeres e intervención ante los casos de acoso, sobre todo a las personas que van a dar apoyo a las víctimas que sufren acoso sobre el procedimiento a seguir.
- Informar al personal de la empresa de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a situaciones de acoso.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION, SEGUIMIENTO Y SANCIONES

A. PROCEDIMIENTO INFORMAL

Este procedimiento se lleva a cabo cuando no constituye supuesto de acoso sexual o por razón de sexo, pero sí comportamientos inadecuados, que de no intervenir pueden acabar constituyendo una situación de acoso.

Una vez la persona instructora reciba una queja sobre estos comportamientos, realizará un acta de mediación entre las partes (**ANEXO II**).

Primero, se entrevistará con la persona presuntamente acosadora, para que pueda exponer su versión.

En segundo lugar, se entrevistará con la persona víctima de acoso, informándole de la entrevista con el presunto acosador para que dé su opinión sobre la versión arrojada.

Una vez realizadas las entrevistas y si ambas partes están de acuerdo, se convocará una reunión con ambas partes a fin de alcanzar una solución.

En caso positivo, la persona instructora elaborará un acta de conciliación (**ANEXO II.1**), que deberán firmar ambas partes. En caso negativo, se elaborará un acta de no acuerdo (**ANEXO II.2**) y se proseguirá con el procedimiento formal.

En un plazo de 7 días hábiles desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes.

Deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada al menos por la persona instructora, la parte denunciante y denunciada, mediante el código numérico del expediente asignado al inicio del proceso. Asimismo, se dejará constancia escrita, en su caso, de su negativa a firmar.

B. PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Debería utilizarse cuando el procedimiento informal hubiera fracasado o no fuera recomendable. No obstante, la persona denunciante siempre puede acudir, si lo desea, directamente al procedimiento formal.

En caso de que se inicien acciones judiciales por los mismos hechos que son objeto del expediente, la tramitación de éste y la aplicación de este protocolo quedarán suspendidas hasta que finalice el proceso judicial, excepto en lo relativo a medidas cautelares.

Inicio

La víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciar (**ANEXO III**), por escrito o como continuación del procedimiento informal, a la persona presuntamente agresora ante la persona designada por la Dirección para la tramitación de las denuncias. (si hubiera procedimiento informal, se designará como encargada de la investigación a otra persona distinta)

Si la denuncia se interpusiera ante la Dirección, o alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la persona designada para la tramitación de las denuncias.

Tramitación

En el plazo de 2 días laborables la persona instructora, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual y de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia (**ANEXO IV**), con acuse de recibo, concediendo 5 días para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento de Dirección la existencia de la misma y el inicio de las actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañados por una persona de su confianza, trabajador/a de la entidad.

Finalización

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona instructora de la investigación elaborará el informe (**ANEXO V**) sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas que servirán para la adopción de la decisión final, la cual deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y denunciada.

Todo ello se trasladará, a la Dirección de Recursos Humanos de la entidad, y se incoará la posible actuación disciplinaria.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Se podrán fijar las medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. Se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o turnos de oficina.

VII.I Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja estará obligada 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar, para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

VII.II Sanciones y circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de los actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, medicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Las sanciones para considerar para aplicar a la persona agresora:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
2. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Todo ello sin perjuicio de que se puedan adoptar otras medidas por acuerdo de la Dirección o imperativo legal, como pueden ser, por ejemplo:

1. Traslado forzoso sin derecho a indemnización
2. Movilidad funcional
3. Cambio de turno de trabajo
4. Traslado a un centro de trabajo de localidad diferente durante un periodo

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

VIII. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El Dpto. de prevención contra el acoso de la empresa PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID adoptará las medidas necesarias para asegurar el mayor conocimiento del presente protocolo por los empleados. Este protocolo será de inmediata aplicación desde el día siguiente a su publicación.

El periodo de vigencia o duración será determinado por las partes negociadoras, no podrá superar los cuatro años.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXOS

ANEXO I. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LOS INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

D/Dña xxxxxxxxxxxxxx con NIF xxxxxxxxxxxx habiendo sido designado/a por xxxxxxxxxxxx, con NIF xxxxxxxx para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Este Compromiso de confidencialidad se establece con el propósito de establecer unos niveles rigurosos de confianza entre las partes. Las obligaciones contenidas en este Compromiso subsistirán aún después de finalizar la relación laboral o profesional entre las partes.

La persona designada se compromete de forma concreta, a cumplir con las siguientes obligaciones:

- I. Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato.
- II. Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso laboral.
- III. Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

A sí mismo, la persona designada DECLARA QUE:

Ha sido informada por xxxxxxxxxxxx (nombre de la empresa) acerca de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En xxxxxxxxxxxx, a xxxxx de xxxxx de 20xx

Nombre y Apellidos

Fdo:

ANEXO II. ACTA DE LA SESIÓN DE MEDIACIÓN

Los abajo firmantes D/Dña y D/Dña , y como persona intermediaria (persona instructora), por el presente, manifiestan su acuerdo para desarrollar un acto de mediación y se comprometen voluntariamente a participar en el proceso:

- 1) El objeto del conflicto que se somete al proceso de mediación será la queja interpuesta por a , por comportamientos inadecuados que pueden derivar en acoso sexual.
- 2) Las partes actuarán conforme a los principios de buena fe y respeto mutuo.
- 3) Nadie estará obligado a concluir el proceso de mediación con acuerdo.
- 4) Las sesiones se celebrarán a través de videoconferencia, salvo cuando sea imposible que serán presencialmente (el lugar queda por determinar).
- 5) La persona intermediaria se compromete a que los temas tratados en las sesiones serán estrictamente confidenciales.
- 6) Las partes involucradas en el proceso se comprometen igualmente al principio de confidencialidad.
- 7) Se podrán realizar entrevistas conjuntas con los participantes cuando se considere oportuno.
- 8) Los participantes aceptan que, en el caso de finalizar este proceso con uno o varios acuerdos, se realizará el seguimiento para comprobar que se está llevando a cabo.

En a, de de.....,

Aceptamos voluntariamente este proceso de mediación de acuerdo con lo expuesto.

Los participantes

Persona intermediaria

FIRMA:

FIRMA:

FIRMA:

ANEXO II.1 ACTA FINAL CON ACUERDO

Como consecuencia y resultado del procedimiento informal del protocolo de prevención del acoso llevado a cabo en PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, mediante la persona instructora designada con DNI, comparecen:

D/Dña , con DNI , de una parte.

Y de otra, D/Dña , con DNI

Reconocen ambas partes la capacidad necesaria para suscribir el presente acuerdo, por el que se comprometen a:

En , a de de

Los participantes

Persona intermediaria

FIRMA:

FIRMA:

FIRMA:

ANEXO II.2 ACTA FINAL SIN ACUERDO

Como consecuencia y resultado del procedimiento informal del protocolo de prevención del acoso llevado a cabo en PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, mediante la persona instructora designada, con DNI..... , comparecen:

D/Dña , con DNI..... , de una parte.

Y de otra, D/Dña , con DNI

Dado por finalizado el procedimiento informal sin haber llegado a ningún acuerdo.

En , a de de

Los participantes

Persona intermediaria

FIRMA:

FIRMA:

FIRMA:

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

SOLICITANTE

Persona afectada Recursos Humanos Repres. Trabajadores

Otros (especificar) _____

TIPO DE ACOSO

Sexual Por razón de sexo Otros (especificar) _____

DATOS DE LA EMPRESA

Razón social _____ CIF _____

DATOS DEL DENUNCIANTE

** Cuando sea diferente de la persona afectada*

Nombre y apellidos _____

Teléfono de contacto _____ NIF _____

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos _____ NIF _____

Teléfono _____ Sexo H M NC Email _____

Departamento y puesto de trabajo _____

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos _____ Sexo H M NC

Departamento y puesto de trabajo _____

Relación con la persona afectada: Super. Jerarquico Igual nivel Subordinado

Proveedor Cliente Otros (especificar) _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

** Relato de los hechos, adjuntando todas las hojas numeradas y en la medida de lo posible con la fecha de los hechos*

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

Testigos Si (nombre y apellidos) _____ No

Pruebas Si **Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno, indicar cuales* No

SOLICITUD

Solicito el inicio del procedimiento de actuación previsto en el protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Antes de firmar la solicitud, debe leer la información básica sobre protección de datos, que se presenta en el reverso de esta solicitud.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Información completa sobre Protección de Datos

1. ¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos?

FUNDACIÓN PARQUE CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (PCUVa)

G47580782

Edificio I+D - Campus Miguel Delibes, Paseo de Belén, 11 - 47011 - VALLADOLID

983186359

info@parquecientifico.uva.es

1.1. Datos de contacto del Delegado de Protección de Datos (DPD):

Nerea García López

juridico@parquecientifico.uva.es

2. ¿Con qué finalidad tratamos sus datos personales?

En FUNDACIÓN PARQUE CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (PCUVa) tratamos la información que nos facilitan las personas interesadas con el fin de gestión del protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo; regulación del procedimiento, gestión de la denuncia, recogida de datos personales y entrevistas con las partes afectadas. En el caso de que no facilite sus datos personales, no podremos cumplir con las finalidades descritas.

No se van a tomar decisiones automatizadas en base a los datos proporcionados.

3. ¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos?

Los datos se suprimirán a los dos años, salvo que sea necesaria su conservación para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar ante las posibles reclamaciones efectuadas por los afectados.

4. ¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?

Le indicamos la base legal para el tratamiento de sus datos:

- Cumplimiento de una obligación legal: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 48); Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (art. 14).

5. ¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?

Los datos se comunicarán a los siguientes destinatarios:

- Fuerzas y cuerpos de la Seguridad del Estado; Organismos Jurisdiccionales; Ministerio Fiscal, con la finalidad de Denunciar la comisión de un posible delito (requisito legal).

6. Transferencias de datos a terceros países

No están previstas transferencias de datos a terceros países.

7. ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?

Cualquier persona tiene derecho a obtener confirmación sobre si en FUNDACIÓN PARQUE CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (PCUVa) estamos tratando, o no, datos personales que les conciernan.

Las personas interesadas tienen derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos. Igualmente tiene derecho a la portabilidad de sus datos.

En determinadas circunstancias, los interesados podrán solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente los conservaremos para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

En determinadas circunstancias y por motivos relacionados con su situación particular, los interesados podrán oponerse al tratamiento de sus datos. En este caso, FUNDACIÓN PARQUE CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (PCUVa) dejará de tratar los datos, salvo por motivos legítimos imperiosos, o el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones.

Podrá ejercitar materialmente sus derechos de la siguiente forma: dirigiéndose a juridico@parquecientifico.uva.es.

Cuando se realice el envío de comunicaciones comerciales utilizando como base jurídica el interés legítimo del responsable, el interesado podrá oponerse al tratamiento de sus datos con ese fin.

En caso de que sienta vulnerados sus derechos en lo concerniente a la protección de sus datos personales, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, puede presentar una reclamación ante la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente a través de su sitio web: www.aepd.es.

8. ¿Cómo hemos obtenido sus datos?

Los datos personales que tratamos en FUNDACIÓN PARQUE CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (PCUVa) proceden de: De la denuncia presentada por la persona que ha sufrido el acoso u otras personas.

Las categorías de datos que se tratan son:

- Datos identificativos.

Se tratan las siguientes categorías de datos especiales: datos relativos a la salud.

ANEXO IV: NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

Comunicación dirigida a:

Nombre y apellidos _____ con DNI _____

Por la presente y como integrante de la Asesoría Confidencial de PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID definida en nuestro Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, le notifico que hemos recibido una denuncia interna contra usted dentro de este marco. Por lo que se ha activado el procedimiento interno correspondiente.

Con objeto de transmitirle el contenido y el objeto de la denuncia recibida (Código Nº) le emplazamos para que pueda concurrir a una reunión que tendrá lugar a través de, el día de de 20..... a las..... horas.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

Adjunto copia de nuestro actual "Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral" para su información y referencia.

En a de de 20....

Fdo: (Nombre y puesto)

Recibí (Fecha y firma)

ANEXO V. CONTENIDO DEL INFORME DE CONCLUSIONES

Código: (nº asignado al expediente al inicio del procedimiento)

Fecha de la denuncia:

1. Datos de la denuncia

Datos de la víctima (nombre y apellidos)

Datos de la persona denunciante (nombre y apellidos)

Datos de la persona denunciada (nombre y apellidos)

Descripción de los hechos denunciados (explicación breve)

2. Diligencias realizadas (detallar las actuaciones y pruebas realizadas, fechas, declaración de testigos, análisis de pruebas documentales, etc)

Si ha sido preciso aplicar medidas cautelares. En su caso, especificar cuáles

3. Conclusiones alcanzadas

¿Se ha podido verificar el acoso?

¿Procede el archivo de la denuncia?

Tipo de acoso (sexual o por razón de sexo)

Tipificación de la falta (grave o muy grave)

¿Existen circunstancias agravantes? Detallar en su caso

*Debe ir firmado por la persona instructora del caso

ANEXO VI: GUIA BREVE PARA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

¿Qué puedo hacer si me siento acosado/a?

Solicitar información

- A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos (en el caso de PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID sería el “Protocolo de Prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo”.
- Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Iniciar el procedimiento

Informal o formal establecido en la organización, conforme a lo previsto en el Protocolo de Prevención contra el Acoso de PARQUE CIENTIFICO UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Presentar una denuncia

Nunca podrá ser anónima, aunque sí confidencial, y podrá presentarse ante el canal de denuncias habilitado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o Juzgado de Guardia.

¿Dónde puedo recibir información o asistencia fuera de CONSTRUYENDO FUTURO INFORMÁTICO, SL?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/Condesa de Venadito, 34 – 28027 Madrid

Tlf. de contacto: 914 528 500

Consulta genérica: www.inmujeres.gob.es/elInstituto/contacto.do

Consulta jurídica: www.inmujeres.gob.es/servRecursos/consulta.do