

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE
GÉNERO.**

ÍNDICE

1. Objeto.	2
2. Ámbito de aplicación.	2
3. Definiciones legales.	3
3.1. Trato degradante	3
3.2. Acoso laboral	4
3.3. Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	5
3.4. Acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.	7
3.5. Trato discriminatorio.	9
4. Actuaciones para la prevención.	9
5. Principios de actuación y cuestiones generales.	10
5.1. Principios de actuación.	10
5.2. Deber de sigilo.	11
5.3. Protección del derecho a la intimidad.	11
5.4. Divulgación del Protocolo contra el acoso.	11
5.5. Diligencia.	12
5.6. Principio de contradicción.	12
6. Procedimiento.	12
6.1. Fase de denuncia.	13
6.2. Fase de investigación.	13
6.3. Fase de conclusión de la investigación y resolución.	15
7. Medidas de actuación.	16
8. Incumplimiento.	17
9. Formación y concienciación del personal.	17
10. Evaluación, control y supervisión.	18
11. Aprobación, entrada en vigor y actualización.	18

1. Objeto.

La Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación, ante la realidad social del acoso de índole laboral, sexual o de orientación sexual o de identidad de género que se ha puesto de manifiesto en los últimos tiempos y fieles a la llamada de la Iglesia, siente la urgencia de contar con una política necesaria a nivel de prevención, detección e intervención ante los posibles casos que puedan plantearse en la misma, comprometiéndose en la creación de una cultura de la transparencia, una acción justa y un cuidado del bien común e individual de sus miembros, promoviendo comunidades seguras y sanas que ofrezcan un entorno de respeto y amor, que proteja a todo su personal.

El presente documento persigue los siguientes objetivos:

- Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de trato degradante o acoso.
- Facilitar que los empleados puedan identificar cualquier situación de trato degradante, acoso moral, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género y de trato discriminatorio. A tal efecto, se concienciará a la totalidad de la plantilla sobre comportamientos que, consciente o inconscientemente, pueden percibirse en el destinatario como actitudes de trato degradante o acoso y, por tanto, como un riesgo laboral, e incluso penal, de carácter psicosocial.
- Establecer unos criterios de prevención y detección y un procedimiento de actuación que permita investigar y, en su caso, sancionar las posibles situaciones de trato degradante o acoso.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo resulta de aplicación a todas las obras de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación, por lo que afecta y afectará a todas las hermanas y los trabajadores y trabajadoras, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional y personal. Igualmente, vinculará a los voluntarios y demás colaboradores y cooperadores, que habrán de adherirse al mismo.

Con la finalidad de evitar el exceso de reiteración en el texto de esta política, a lo largo de la misma se hará referencia indistintamente a trabajadores, plantilla o personal, pero en tales términos se encontrarán englobadas todas las personas mencionadas en el párrafo anterior.

El cumplimiento de esta política no exime del cumplimiento de cualquier otra regulación legal o reglamentaria a nivel local, nacional o internacional ni de aquellos códigos o normas internas de la organización.

3. Definiciones legales.

La Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación, como parte de la Iglesia Católica, ha mostrado gran interés en la necesaria protección de sus trabajadores en las obras dependientes de la misma, exhortando a la creación de entornos seguros para los mismos y recomendando la adopción de estructuras que potencien estos entornos y vigilen cualquier irregularidad que pueda darse, respetando sus legítimos derechos.

Así pues, con la finalidad de evitar cualquier situación de trato degradante o acoso, se ha considerado esencial el incorporar a la presente política una breve explicación sobre: **(i)** trato degradante, **(ii)** acoso laboral, **(iii)** acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, **(iv)** acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y **(v)** trato discriminatorio.

3.1. Trato degradante

El trato degradante, en general, es aquel que pueda crear en la víctima sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarla, de envilecerla e incluso de quebrantar su resistencia física o moral.

Los elementos que requiere dicho trato son:

- Un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para la víctima.
- La concurrencia de un padecimiento físico o psíquico.
- Que el comportamiento sea degradante o humillante con especial incidencia en el concepto de dignidad de la persona.
- Gravedad de la lesión, que se establecerá conforme a todas las circunstancias concurrentes en el hecho.

Si bien, en términos generales, el trato degradante requiere una cierta permanencia o, al menos, repetición del comportamiento degradante, pues en otro caso no habría trato sino simplemente ataque, nada impide que la acción degradante consista en una sola acción, siempre que implique una cierta intensidad lesiva para la dignidad humana.

Dicho trato degradante, menoscabando gravemente la integridad moral de la víctima, constituye un delito recogido en el artículo 173 del Código Penal.

3.2. Acoso laboral

El acoso moral en el trabajo constituye un comportamiento inapropiado y atentatorio para la dignidad de la persona, que se traduce en un continuado y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal o físico o de cualquier otra forma, bien fuera por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, tendente a lograr su destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que la persona afectada termine abandonando su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, hemos de tener presente que no todo conflicto que surja en el ámbito de la organización, o situación aislada desagradable que se produzca entre los trabajadores y trabajadoras, puede calificarse como acoso moral o “mobbing”.

En definitiva, el acoso moral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada, potencialmente lesiva y no deseada, y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el lugar de trabajo (no asignarle tareas, asignarle tareas degradantes, aislarle respecto a sus compañeros y compañeras, comentar su trabajo de forma malintencionada...).

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la organización.

En función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

- Acoso horizontal: cuando acosador y acosado se encuentran en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
- Acoso vertical ascendente: cuando el trabajador acosado se encuentra en una posición jerárquicamente superior al acosador.
- Acoso vertical descendente o “bossing”: cuando el trabajador acosado se encuentra en una posición subordinada respecto del acosador.

Este último puede suponer un ilícito penal, constituyendo el delito recogido en el artículo 173 del Código Penal, cuando, prevaliéndose de una relación de superioridad, se realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Será necesario adicionalmente que concurran las siguientes circunstancias:

- Un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para el sujeto pasivo.
- La concurrencia de un padecimiento físico o psíquico.
- Que el comportamiento sea degradante o humillante con especial incidencia en el concepto de dignidad de la persona.

Podemos concluir, por tanto, que sólo constituirá ilícito penal el acoso laboral descendente, y únicamente en aquellos casos que alcance entidad suficiente.

3.3. Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Desde un punto de vista legal, el acoso sexual se define como cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante, LOIEMH).

En definitiva, se entiende por acoso sexual en el trabajo, aquella situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y, muy especialmente, cuando el trabajador o trabajadora afectado ha manifestado su deseo de que cese tal comportamiento.

El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una situación sexual determinada, afecta a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama nuestra Constitución. En la práctica, dicho comportamiento puede traducirse en gestos sexuales, mostrar imágenes sexuales o insinuantes, comentarios o bromas inapropiadas de contenido sexual y demás situaciones de semejante naturaleza. Pueden ser conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:
 - Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
 - Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Por su parte, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 LOEIMH). Estaríamos ante situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria que viola el ordenamiento jurídico. Son ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo las siguientes:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes o burlas que ridiculicen el sexo de una persona.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo.
- Ciberacoso o acoso virtual.

En función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por el propio empleador, empleadora o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

El Código Penal recoge en su artículo 184 el delito de acoso sexual, protegiendo la libertad e indemnidad sexual en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios. Lo constituyen las siguientes conductas típicas, que mediante esta política se pretenden evitar:

- Solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual y que con tal comportamiento, provoquen a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.
- Prevalerse de una situación de superioridad laboral o una situación de especial vulnerabilidad, por razón de edad, enfermedad o discapacidad, para acosar sexualmente a la víctima.

3.4. Acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

El acoso por orientación sexual engloba toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

De acuerdo con el artículo 3 de la 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, la definición legal de orientación sexual es la siguiente:

“Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres”.

Pueden citarse, a modo de ejemplo, las siguientes acciones como constitutivas del citado acoso:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o la percepción de estas.

En lo que respecta al acoso por identidad y expresión de género, este es aquel comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregador.

El artículo 3 de la precitada Ley define identidad sexual como la *“vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo signado al nacer”* y expresión de género como la *“manifestación que cada persona hace de su identidad sexual”*.

En este caso, las siguientes actitudes se englobarían dentro de este tipo de acoso:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tránsfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

Al igual que sucede en el resto de las tipologías de acoso incluidas en el presente Protocolo, las conductas pueden ser calificadas, en función de los sujetos que intervienen, como:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por el propio empleador, empleadora o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

3.5. Trato discriminatorio.

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un trabajador o trabajadora o grupo de ellos/ellas por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas y conductas similares.

En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla.

4. Actuaciones para la prevención.

Con el objeto de prevenir cualquier conducta de trato degradante o acoso que pudiera desarrollarse en las obras de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación, ésta tratará de:

- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Realizar acciones formativas a todos los miembros en plantilla.
- Implementar y/o revisar los procedimientos y protocolos relacionados con la igualdad de género, así como el procedimiento de gestión de acoso, el código de conducta o medidas preventivas y reactivas.
- Revisar la evaluación de riesgos penales.
- Realizar una verificación y, en su caso, modificación y adaptación de su Sistema a los nuevos riesgos penales.

- Establecer un Código de buenas prácticas.
- Difundir protocolos de actuación y/o acciones formativas en distintos ambientes, incidiendo especialmente en el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad y expresión de género.

5. Principios de actuación y cuestiones generales.

La Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación establece las normas de actuación que deberán seguirse en caso de que se produzca una situación de trato degradante o acoso contra cualquier trabajador o trabajadora así como las cuestiones que han de tenerse en cuenta y regir en el procedimiento que se lleve a cabo.

5.1. Principios de actuación.

Las actuaciones que se desarrollen tendrán en cuenta los siguientes principios básicos:

- Protección de la intimidad. La protección de la intimidad es una premisa básica a la hora de implementar cualquier actuación.
- Orientación individualizada. Ante la sospecha o certeza de la existencia de un caso, se hará una intervención individualizada adaptada a las circunstancias personales y sociales de cada persona.
- Escucha activa. Es importante empatizar, y no juzgar ni cuestionar los comentarios u opiniones.
- Respeto a la autodeterminación de la persona. Es fundamental, antes de iniciar cualquier actuación, tener en cuenta la motivación, deseos y expectativas de la víctima.
- Proactividad. Participación activa, comprometida y responsable del personal, en la prevención y detección de posibles casos no declarados.
- Coordinación. Dado que será necesaria la intervención de diversas unidades y/o centros de trabajo, se pondrán en marcha todos los mecanismos precisos para asegurar su coordinación. Todo ello con la finalidad de evitar que la víctima tenga que contar en diferentes ocasiones su vivencia o que pueda sufrir otros efectos derivados de la revictimización o victimización secundaria.
- Seguimiento. El seguimiento debe ser individualizado y continuado.

5.2. Deber de sigilo.

Se garantizarán, entre otros, como principios básicos durante la instrucción del procedimiento los principios de privacidad y confidencialidad. Es obligado proteger la dignidad de las partes, incluida la del presunto acosador o acosadora, a través de la salvaguarda de su intimidad y privacidad. Así, tanto el Comité de Cumplimiento Normativo como cualquier otra persona (asesores, testigos, peritos...) que tengan conocimiento de los datos contenidos en aquel deben guardar el sigilo y la confidencialidad debidos, evitando la divulgación de los mismos y respetando la normativa de protección de datos personales.

A tal efecto, se prevé que:

- Los participantes en el expediente serán advertidos de su obligado sigilo y discreción y de que la investigación está bajo el secreto de las actuaciones llevadas al efecto salvo que el instructor decida hacer públicas las mismas, total o parcialmente. No obstante lo anterior, siempre habrá cierta información sobre la que deberá mantenerse la confidencialidad, incluso después de concluido el expediente.
- Podrá identificarse a las partes en el procedimiento a través de números o códigos y omitiendo sus datos personales. Igualmente, la información que sobre el expediente se tenga que dar a ciertos órganos relacionados con materia se podrá realizar de tal forma que no se permita conocer la identidad de las personas implicadas, aportando solamente los datos del número de denuncias, resultado de las resoluciones emitidas y medidas que pudiesen haberse acordado.
- La documentación del expediente, incluidas las actas, será custodiada y protegida debidamente para asegurar su no divulgación indiscriminada.
- De igual manera, se protegerá la identidad y privacidad de las personas que colaboren en la investigación.

5.3. Protección del derecho a la intimidad.

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que han formado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

5.4. Divulgación del Protocolo contra el acoso.

La Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación se compromete a que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan la existencia del presente Protocolo. A tal efecto, se anunciará y se pondrá a disposición del personal, divulgándose de la forma que se estime oportuno para su mejor difusión y conocimiento.

Igualmente, se remitirá un comunicado a los responsables de cada departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o por orientación sexual e identidad y expresión de género. En cualquier caso, es responsabilidad de cada empleado, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

Se adoptarán medidas de divulgación respecto a los trabajadores/as que estén trabajando en distintos servicios.

El Equipo Directivo promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre los trabajadores y trabajadoras.

5.5. Diligencia.

La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

5.6. Principio de contradicción.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

6. Procedimiento.

El procedimiento, regido por los principios de actuación y las cuestiones generales recogidas previamente, sigue las pautas establecidas en la Política de Actuación Penal¹, pero, debido a la especificidades propias de los actos objeto del presente Protocolo, es necesario incluir determinadas matizaciones que complementen el trámite general.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones que legalmente les pudieran corresponder.

Este procedimiento tiene tres fases diferenciadas:

¹ Política constitutiva del núcleo principal del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal implementado por la Provincia de Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación que tiene por objeto establecer el procedimiento de actuación en caso de que se tenga conocimiento de la presunta comisión de un delito cometido en el seno de la organización o ante comunicaciones o denuncias recibidas a través del Canal ético establecido.

6.1. Fase de denuncia.

En su caso, si un trabajador o trabajadora de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación estima estar padeciendo, por parte de sus compañeros o compañeras y/o superiores jerárquicos, una situación de trato degradante, acoso moral, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género o trato discriminatorio, y considera que el hecho de comunicar a quien origina esta situación su disconformidad con la misma no va a solucionar el conflicto, deberá de dirigirse por escrito al Comité de Cumplimiento Normativo por medio del Canal de denuncias que ha implementado la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación o, en su defecto, al Equipo de Titularidad, a la dirección del centro o a su superior jerárquico con la finalidad de ponerlo en su conocimiento y para que, en su caso, puedan adoptarse las medidas que fueren necesarias. En caso de no ponerlo directamente en conocimiento del Comité de Cumplimiento Normativo por el cauce específico para ello, los terceros informados habrán de trasladar la comunicación a este.

Cualquier persona con conocimiento de una situación de acoso también deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Cumplimiento Normativo o, en su defecto, de su superior jerárquico.

En la denuncia habrá de recogerse:

- Nombre y apellidos, en su caso, del denunciante, salvo que se trate de una comunicación anónima en los términos de la Ley 2/2003.
- Cargo que ostenta en la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación o relación que tiene con la misma, excepto en el caso de denuncias anónimas.
- Forma de adquisición de la información y veracidad de dicha información.
- Breve exposición de los hechos que se ponen en conocimiento del Comité de Cumplimiento Normativo.
- Nombre y apellidos del infractor o infractores.
- Existencia o no de testigos.
- Posibles evidencias de la conducta denunciada.

6.2. Fase de investigación.

El Comité de Cumplimiento Normativo será el encargado de realizar la instrucción del expediente. Esta competencia será compartida en el supuesto en el que la investigación determine la falta de relevancia penal de los hechos denunciados. En tal caso, se creará una Comisión *ad hoc* dentro de la obra en la cual hayan sucedido los hechos denunciados. Dicha comisión estará compuesta por entre dos y tres personas que serán nombradas del siguiente modo: una de ellas, de manera directa por la Dirección del Equipo de Titularidad del ámbito

correspondiente; y el resto, nombradas por la titular de la obra entre personas de la misma o de fuera de ella que puedan abordar con suficiente solvencia e independencia la situación. La Comisión *ad hoc* nombrará a uno de sus miembros como la persona encargada de tramitar la denuncia y de realizar un chequeo de veracidad. En el plazo de 2 a 4 días laborables, le asignará un número de expediente y, junto con un primer informe, dará traslado de toda la documentación a la Comisión *ad hoc*.

Durante esta fase, cuya duración se procurará no exceda de un mes, se recabarán todos los datos que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia por la persona acosada. A este respecto, la información suministrada a través de testigo y/o documentos será especialmente relevante a la hora de decidir sobre cada caso concreto.

En la medida de lo posible, el Comité de Cumplimiento Normativo o la Comisión *ad hoc* deberá citar a aquellos trabajadores/as que como compañeros/as de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, el Comité de Cumplimiento Normativo o la Comisión *ad hoc*, salvo que las circunstancias del caso lo desaconsejen, citará al presunto acosador para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga.

Durante la tramitación del expediente, la Superiora Provincial (o persona en quien ella delegue), a propuesta del Comité de Cumplimiento Normativo, o la Titular de la obra, a propuesta de la Comisión *ad hoc*, podrá adoptar medidas preventivas consistentes en:

- Separar físicamente a denunciante y presunto acosador o acosadora en caso de que desarrollen su labor en el mismo centro de trabajo y dicha separación fuese aconsejable dada la proximidad de los puestos de trabajo.
- En casos extremos, suspensión de empleo del presunto acosador o acosadora mientras dure la tramitación del expediente. Dicha situación no conlleva la pérdida de salario.

Asimismo, el Comité de Cumplimiento Normativo o la Comisión *ad hoc*, en este caso con el visto bueno de la Dirección del Equipo de Titularidad correspondiente, tendrá potestad para adoptar motivadamente, las medidas urgentes que considere necesarias, con el objeto de:

- Reducir los efectos del riesgo penal causado o que pudiera causarse.
- Garantizar las pruebas.
- Proteger la confidencialidad e indemnidad del denunciante o informante.

- Proteger a los integrantes de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación.
- Comunicar, de manera urgente, la información pertinente a los órganos de gobierno de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación.

6.3. Fase de conclusión de la investigación y resolución.

Una vez concluida la investigación, el Comité de Cumplimiento Normativo o la Comisión *ad hoc* aprobará una propuesta de resolución definitiva que será remitida a la Superiora Provincial (o a la persona en quien ella delegue) o a la titular del centro, según proceda, a la mayor brevedad posible, debiendo contener:

- Información descriptiva de la denuncia, fecha de recepción y relación circunstanciada de los hechos.
- En su caso, medidas de urgencia llevadas a cabo, motivación de las mismas y efectos.
- Veracidad de la información. Valoración de las pruebas practicadas y de los indicios obtenidos.
- En su caso, las deficiencias detectadas en el Sistema de cumplimiento de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación y medidas correctoras necesarias.
- Sanción propuesta.
- La conveniencia o no de dar traslado de la información a los Tribunales (estatales o eclesiásticos), a la Fiscalía o los agentes de la autoridad. En el supuesto en que se trate de hechos que, indiciariamente, fueran constitutivos de delito, existe la obligación de dar traslado de la información a la Fiscalía.

La Superiora Provincial (o la persona en quien ella delegue) o la titular del centro (en este caso, con el visto bueno de la directora del Equipo de Titularidad correspondiente) deberá decidir, en el plazo de 15 días desde la recepción del informe, de forma motivada, atendiendo a la complejidad del asunto, las siguientes actuaciones:

- Archivo del expediente: si de la investigación no se deriva la constatación de un hecho ilícito o de un incumplimiento de la normativa interna.
- Imposición de sanción: si de la denuncia recibida se dilucidan indicios de una conducta contraria a las normas internas y/o delictiva, se acordará la aplicación de las medidas disciplinarias propuestas por el Comité de Cumplimiento Normativo, así como las medidas

correctoras necesarias para la subsanación de las deficiencias detectadas en el Sistema de cumplimiento normativo.

- Denuncia: si de la investigación se dilucida la comisión de un delito que aconsejara la puesta en conocimiento de los Tribunales, Fiscalía o agentes de la autoridad, se encomendará al Comité de Cumplimiento Normativo la denuncia de tales hechos.

Para la toma de decisión se podrá contar con el asesoramiento de expertos en la materia.

7. Medidas de actuación.

Con el objeto de evitar el riesgo penal derivado de las conductas que pudieran desarrollarse en las obras de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación, todos los miembros de las mismas deberán de seguir el siguiente modo de proceder:

- Deberá tratarse a todo el personal al servicio de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación, así como a cualquier persona que se relacione con la misma, con dignidad y respeto.
- La dirección de los Equipos de Titularidad y las titulares de los centros, como personas responsables de la gestión de los recursos humanos de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación, serán especialmente cuidadosas a la hora de adoptar cualquier medida de carácter organizativo sobre el personal al servicio de la misma, debiendo dejar constancia por escrito de la medida adoptada y su justificación.
- Se prestará especial atención a aquellas medidas que puedan suponer falta de actividad efectiva para el trabajador, encargo de tareas innecesarias o repetitivas, así como el control excesivo sobre los mismos.
- La Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación velará especialmente porque ningún trabajador a su servicio sea sometido a medidas de aislamiento, ya sea social, físico o psíquico.
- Se prohíbe cualquier tipo de ataque contra el prestigio profesional del personal al servicio de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación por parte de cualquiera de sus integrantes.

- Las muestras de afecto entre los miembros de la organización han de ser comedidas y respetuosas y nunca han de ser ni parecer desproporcionadas.
- Todos los miembros de la organización mantendrán una conducta personal íntegra y respetarán escrupulosamente la libertad sexual del resto de miembros y usuarios de la misma.
- Todos los miembros de la organización evitarán solicitar cualquier tipo de favor o acto de contenido sexual en el seno de la misma.
- Los miembros de la organización, al contactar entre sí por cualquier medio evitarán cualquier uso que pueda conducir a confusión y, especialmente, cualquier tipo de insinuación, broma o provocación de carácter sexual, explícita o implícitamente.
- Se prohíbe cualquier tipo de conducta que pueda implicar discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

8. Incumplimiento.

El presente protocolo establece las conductas que deben respetar y cumplir los miembros de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación en el ámbito laboral para proteger al personal a su servicio así como evitar una eventual responsabilidad penal de la misma.

Cualquier persona que tenga conocimiento de un incumplimiento de la presente política deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Cumplimiento Normativo o, en su defecto, de su superior jerárquico que adoptarán las medidas de protección adecuadas en cada caso.

La vulneración o incumplimiento de lo recogido en esta política o de la falta de comunicación del mismo podrá acarrear las sanciones recogidas en el Sistema Disciplinario de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación.

9. Formación y concienciación del personal.

La Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación desarrollará las acciones formativas y de concienciación de manera periódica dentro de sus programa anual de formación o de cumplimiento normativo para que todas las personas tengan conocimiento de ésta política y conozcan el modo de proceder adecuado para evitar los riesgos derivados de su incumplimiento con el

fin de lograr un entorno seguro en todas las obras de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación.

10. Evaluación, control y supervisión.

El Comité de Cumplimiento Normativo de la organización evaluará, en los plazos establecidos en su programa anual, el cumplimiento de todas las obligaciones contenidas en este documento. Para ello se realizan controles y se evaluarán los sucesos que hayan podido ocurrir en relación a estas conductas.

11. Aprobación, entrada en vigor y actualización.

Este protocolo ha sido aprobado por el Consejo Provincial de la Provincia Europa de las Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación y entrará en vigor ese mismo día o, en su defecto, en la fecha que señale el acuerdo de aprobación.

Este protocolo será comunicado a todos los afectados dentro del alcance y quedará a disposición de las partes interesadas para cualquier consulta.

El protocolo se revisará de manera anual, pudiendo acordarse revisiones extraordinarias cuando se produzcan cambios en la organización, la legislación y jurisprudencia aplicable o hayan acontecido sucesos que así lo aconsejen.

Versión.	Fecha de aprobación.	Motivo de la reforma.
1	22/02/2024	Aprobación inicial.