



Avda. PIO XII, 45
31008 Pamplona (Navarra)
T. 948 25 04 00



cmrepcion@larraona.org
larraona.org

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN ANTE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL COLEGIO MAYOR LARRAONA



MISIONEROS CLARETIANOS – CORAZÓN DE MARÍA
PAMPLONA

ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN / EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

2- CUESTIONES GENERALES

- 2.1- OBJETO DEL PROTOCOLO
- 2.2- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
- 2.3- COMPROMISO Y RESPONSABILIDADES
- 2.4- DEFINICIONES

3- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- 3.1- COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO
- 3.2- ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

4- PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

- 4.1- INICIO DEL PROCEDIMIENTO
- 4.2- FORMA DE LA DENUNCIA
- 4.3- INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE
- 4.4- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE
- 4.5- MEDIDAS CAUTELARES
- 4.6- SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

5- SANCIONES DISCIPLINARIAS

6- PROTECCIÓN DE DATOS

7- CONFIDENCIALIDAD

ANEXOS

1. Exposición de motivos

Los Misioneros Claretianos, continuadores del espíritu de San Antonio María Claret, garantizamos el modelo evangelizador propio de nuestra misión claretiana en el Colegio Mayor Larraona.

Educamos en sintonía con el humanismo cristiano y la Declaración Universal de los Derechos Humanos para lograr una formación integral de nuestras colegialas y colegiales. Como plataforma de evangelización, ésta debe ser una realidad educativa integradora, en un mundo real, donde mujeres y hombres conforman, atendiendo a su diversidad, una única realidad en igualdad.

Proponemos un entorno donde las personas, hombres y mujeres, puedan ayudarse y crecer en sus tres dimensiones -individual, social y trascendente- de una forma integral e integradora. Tenemos además, un fuerte compromiso con el acompañamiento y la atención de las personas, y con la creación de un espacio constructivo de convivencia, respeto y tolerancia.

El Colegio Mayor Larraona, considera que **la sexualidad es una experiencia que debe ser libremente elegida, respetuosa y consensuada. La mayor sensibilidad social y, por tanto, de la comunidad educativa hace necesaria una respuesta por parte del Colegio Mayor que garantice adecuadamente la protección de las mujeres y de todas las personas que puedan sufrir discriminación o violencia por razón de su identidad o expresión de género, o por su orientación sexual** en el Colegio Mayor. Tal y como aparece en el ideario, la comunidad educativa está compuesta por la Entidad Titular, los colegiales/as, las familias, el equipo directivo, el personal de administración y servicios, los antiguos colegiales y los agentes extra-académicos.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista) y por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género, no solo provocan consecuencias negativas para quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto de las personas que conviven en un determinado entorno, como es nuestro Colegio Mayor, afectando a su normal funcionamiento y a la convivencia.

De ahí la clara y decidida actitud por parte de Misioneros Claretianos - Corazón de María de Pamplona para procurar el desarrollo en nuestro Colegio Mayor de un entorno en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas y de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo (sexista) y por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género.

Con la aprobación de este protocolo el Colegio Mayor manifiesta el empeño decidido por la construcción de un Entorno Seguro, es decir, un espacio en el que cualquiera de las actividades que se desarrollan y las relaciones que se establecen están encaminadas a fomentar el bienestar de la persona, potenciar la cultura del buen trato, garantizar el respeto entre todas las personas, hacer valer sus derechos y colaborar en el crecimiento personal de cada una de ellas. **(ANEXO I: Código de Conducta del buen trato)**

Del mismo modo, se compromete a implementar estrategias de prevención, formación y sensibilización, frente al acoso y a proporcionar a las víctimas apoyo, servicios e información.

Además, el Colegio Mayor Larraona considera que la vía prioritaria para conseguir la construcción de un entorno seguro es la prevención a través de la formación y sensibilización. Solamente generando un ambiente de tolerancia cero a la discriminación sexista y al acoso sexual será posible lograr progresivamente el objetivo. Todo esto supone un cambio cultural que llevará su tiempo hasta que se asiente en nuestra sociedad; y por ello, es indispensable contar con un procedimiento para actuar con agilidad y eficacia cuando se produzcan reclamaciones, quejas o denuncias y, si procede, sancionar estas conductas con todas las garantías para quien es objeto de la reclamación, pero también para quien reclama, evitando su revictimización.

Este protocolo tiene el propósito de cumplir eficazmente con la legislación española vigente en la materia y **toma como referencias** el "Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual por razón de sexo en el entorno laboral" de **los Misioneros Claretianos- Corazón de María de Pamplona** y el "Protocolo de prevención, identificación y actuación ante comportamientos de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género" del **Colegio Mayor Chaminade de Madrid**.

La actuación del Colegio Mayor Larraona se configura como garantía añadida a las que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tenga carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas.

2. Cuestiones generales

2.1 Objeto del protocolo

El objeto del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar conductas sexuales inapropiadas, la violencia en las relaciones, y comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el ámbito del Colegio Mayor Larraona, para prevenirlas y evitarlas.

La prevención del acoso, requiere que el Colegio Mayor disponga de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su reiteración.

Por ello, se recogen dos tipos de actuaciones:

1. Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo (sexista) y por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género, susceptibles de constituir acoso.

2. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una denuncia, queja o reclamación interna por acoso.

Es importante destacar que la tramitación del procedimiento interno no impide a las personas implicadas iniciar, paralela o posteriormente, las acciones administrativas o judiciales oportunas.

2.2 Ámbito de aplicación y vigencia

Este protocolo es aplicable a colegialas y colegiales cuando las actuaciones objeto de queja, reclamación o denuncia hayan tenido lugar en el recinto del Colegio Mayor Larraona o en el marco de sus actividades (realizadas dentro o fuera del Colegio Mayor) durante las 24 horas del día y en cualquiera de sus espacios, comunes o privados: galerías, biblioteca, mediateca, sala de música, cafetería, comedor, pasillos, dormitorios, o cualquier otra estancia. Están también incluidas las actuaciones de este tipo que los colegiales y colegialas pudieran ejercer sobre un trabajador o trabajadora del Colegio Mayor.

Los **excolegiales**, por su estatus privilegiado respecto al resto de visitantes, su conocimiento y acceso a los espacios del Colegio Mayor, etc., están también incluidos en el ámbito de aplicación de este protocolo.

El presente protocolo tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones. Para ello, se llevará a cabo un seguimiento y evaluación, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del mismo.

2.3 Compromisos y responsabilidades

Con el fin de asegurar un entorno seguro, de respeto a la dignidad de las personas, en el que no se toleran los comportamientos a los que se refiere este protocolo, el Colegio Mayor Larraona se **compromete a:**

- Declarar formalmente el rechazo a comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y garantizar el derecho de todos los colegiales y colegialas a recibir un trato respetuoso y digno.
- Difundir este protocolo y comunicárselo eficazmente a toda la comunidad colegial.
- Promover una cultura de la prevención contra el acoso, mediante acciones formativas e informativas. En definitiva, caminar hacia la cultura del Buen Trato.
- Admitir las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en el Colegio Mayor.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y ágil, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, con fidelidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestro Colegio Mayor y en especial aquellas que ocupan puestos directivos, asuman las siguientes **responsabilidades**:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, personal de empresas subcontratadas, colegialas y colegiales, familias, plantilla de la propia empresa, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes, acciones, palabras o expresiones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes, acciones, palabras o expresiones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

2.4 Definiciones

Definiciones y ejemplos de conductas no toleradas en el Colegio Mayor Larraona

Es imposible acotar la totalidad de los comportamientos que pueden constituir acoso sexual, sexista o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género. La casuística real es siempre más compleja y abundante que lo que podamos prever, por lo que esta relación de conceptos y sus descripciones tiene carácter abierto. De manera orientativa, podemos definir los diferentes tipos de comportamientos que contempla el presente protocolo como figura a continuación:

- **Violencia en las relaciones romántico/afectivas**

Según la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud, la violencia en las relaciones romántico-afectivas se refiere a cualquier comportamiento, en el contexto de una relación íntima, que cause o pueda causar daño físico, psíquico o sexual a los miembros de la relación.

La violencia en las relaciones romántico/afectivas es una de las formas más comunes de violencia contra las mujeres e incluye maltrato físico, sexual o emocional y comportamientos de control por parte de una persona con la que se tienen relaciones de intimidad.

Se presenta en todos los entornos y grupos socioeconómicos y culturales. Con carácter general en todo el mundo, en la abrumadora mayoría de los casos, esta violencia es infligida a las mujeres.

Si bien las mujeres también pueden ser violentas en sus relaciones con los hombres (a menudo en defensa propia) y también a veces hay violencia entre parejas del mismo género, los agresores más comunes en la violencia contra las mujeres son hombres que son sus parejas sexuales y/o romántico-afectivas.

Algunos ejemplos:

- Agresiones físicas: abofetear, golpear, pegar, dar patadas...
- Violencia sexual: relaciones sexuales forzadas y otras formas de coacción sexual.
- Maltrato emocional: insultos, denigración, humillación constante o intimidación (dar puñetazos a la pared, gritar para imponerse, romper cosas...), amenazas de causar daño, etc.
- Comportamientos controladores y dominantes, por ejemplo, aislar a una persona de sus familiares y amigos, vigilar sus movimientos y restringir su acceso a re-cursos financieros, empleo, educación o atención médica.

- El consentimiento en las relaciones

Se entenderá que no existe consentimiento cuando la víctima no haya manifestado libremente por actos exteriores, concluyentes e inequívocos conforme a las circunstancias concurrentes, su voluntad expresa de participar en el acto (anteproyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual).

Cuando una persona está bajo los efectos del alcohol o las drogas, el consentimiento manifestado no es válido. Por lo tanto, hay que saber que mantener relaciones sexuales con una persona que se encuentra en estas condiciones, haya sido o no provocada deliberadamente esta situación (sumisión química), puede constituir un delito.

- Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- Conducta sexual inapropiada

Este concepto entra dentro del paraguas del denominado "acoso sexual", que incluye otras manifestaciones y otros grados además de la conducta sexual inapropiada. Es habitual que en la vida normal no llamemos con el término jurídico a las cosas, sino que empleemos expresiones que son las que se utilizan en las películas o las que empleamos para expresarnos en las redes sociales. Por eso, incluimos este término en estas definiciones, para que sepamos que se trata de un comportamiento de acoso sexual.

La palabra clave en este concepto es “inapropiado”: si una acción (sea leve o explícita) hace sentir incómoda a una persona, entramos al terreno de lo inapropiado. Las conductas sexuales inapropiadas son, por tanto, una forma de acoso sexual que se concreta en comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual, que incomodan a quien los recibe, como, por ejemplo:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario, tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios obscenos, indirectas y observaciones insinuantes.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Miradas o gestos obscenos.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.
- Insinuaciones, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Insistencia para una actividad social o una cita cuando se deja patente que dicha insistencia es molesta.
- Flirteos ofensivos. Existe una clara diferencia entre ligar o el comportamiento romántico y el acoso sexual: que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. Las expresiones/comentarios de tipo sexual son acoso cuando se convierten en desagradables. “La determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. NTP 507. Acoso sexual en el trabajo).

Y todos estos comportamientos pueden realizarse en persona o por escrito, a través de llamadas telefónicas o del envío de materiales no deseados de naturaleza sexual por cualquier vía telemática.

– Chantaje sexual

Este tipo de acoso sexual requiere que la persona acosadora tenga una posición dominante respecto de la acosada, bien porque sea su superior jerárquico o porque sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada.

Ejemplos de comportamientos de chantaje sexual son:

- Ofrecer o insinuar algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecer o insinuar algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

- **Acoso sexual ambiental**

A diferencia de lo que se sucede en el chantaje sexual, en este caso no condiciona el acoso que exista una posición dominante por parte de la persona acosadora, de hecho, suele tratarse de acoso entre iguales en términos jerárquicos (entre colegiales y colegialas, por ejemplo, en nuestro caso; o entre colegialas/es y visitantes; o entre personas de la plantilla con terceras personas que prestan determinados servicios para el Colegio Mayor, etc.).

- **Stalking, acecho y hostigamiento**

Situación que se crea cuando una persona persigue a otra de forma obsesiva.

Ejemplos:

- Mensajes o llamadas de teléfono reiteradas, persecución, vigilancia, buscar la cercanía física de la persona acosada (también a través de dispositivos electrónicos, GPS...), establecer o intentar establecer contacto con ella por medio de terceras personas.

- **Acoso por razón de sexo**

Cualquier comportamiento relacionado con el 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se trata de comportamientos, actos, conversaciones, comunicaciones que, en este caso, no tienen carácter sexual sino sexista. Comúnmente los llamamos discriminación por razón de sexo. También puede ser verbal, cosas que se dicen expresa o implícitamente de alguien para denigrarla por su sexo; no verbal: comportamientos discriminatorios por la vía de los hechos; y físico: involucrando gestos y demostraciones físicas de superioridad, de poder o de fuerza.

- **Acoso por orientación sexual y por identidad o expresión de género**

Aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su **orientación sexual, por su identidad y expresión de género** (por no reproducir los patrones considerados normativos).

Por ejemplo, la lesbofobia, la homofobia o cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico.

En el caso del **acoso por orientación sexual**, es mucho más habitual que sean víctimas los hombres, a través de la ridiculización, tener que escuchar chistes homófobos o sufrir agresiones físicas.

(ANEXO II: Relación de posibles conductas de acoso sexual a modo de ejemplos y en ningún caso con carácter limitativo.)

3. Medidas de prevención

3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo

Este protocolo debe divulgarse para ser conocido por todas las personas de la comunidad educativa del Colegio Mayor Larraona y también por todas aquellas personas visitantes que han de saber que el Colegio Mayor es un entorno seguro, con una normativa avanzada en materia de protección de la dignidad e integridad de las personas y de tolerancia cero al acoso sexual y a la discriminación por razón de género.

La difusión se hará mediante:

- La página web del Colegio Mayor, desde donde se podrá descargar.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del protocolo.
- Manuales de acogida.
- Redes sociales.

En la página web del Colegio Mayor y en todos los materiales divulgativos se promoverán referentes alejados de los estereotipos sexistas o discriminatorios y se utilizará progresivamente un lenguaje inclusivo en las comunicaciones.

3.2 Acciones de sensibilización y formación

El Colegio Mayor Larraona se compromete a proporcionar a colegialas y colegiales, desde su ingreso y durante toda su permanencia en el Colegio, recursos de formación en la prevención de la violencia en las relaciones romántico-afectivas, de las conductas sexuales inapropiadas y del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

El equipo de dirección también recibirá formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y a fomentar la igualdad y la no discriminación por razón de género en la actividad colegial.

Se realizarán también periódicamente campañas informativas y de sensibilización dirigidas a estudiantes, personal y entidades, empresas o personas que colaboran o prestan servicios en el ámbito del Colegio Mayor Larraona.

4. Procedimiento de actuación

Se crea una **Comisión de Asesoramiento y Actuación (CAAS)** contra el acoso sexual y sexista. Sus funciones son conocer, investigar, en su caso, y resolver las reclamaciones, quejas o denuncias presentadas con las garantías debidas y en los plazos establecidos en este protocolo, y elaborar y remitir a la dirección del Colegio Mayor un informe de valoración de la situación examinada. La Comisión podrá proponer a la dirección del Colegio la adopción de medidas cautelares y, también, cuando estime su procedencia, medidas disciplinarias y sancionadoras.

Dicha comisión tendrá carácter de órgano colegiado y estará compuesta del siguiente modo:

- Director del CM Larraona o persona en quien delegue, que actuará como presidenta/e.
- Dos personas independientes expertas en igualdad y diversidad de género, designadas por el Colegio, que firmarán el Anexo III para garantizar la confidencialidad del proceso.

Las **competencias y responsabilidades** de esta Comisión son:

- Recepción de las quejas, reclamaciones o denuncias.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas presuntamente acosadas.
- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Realizar la investigación de los casos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe al equipo de dirección, para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.
- Seguimiento sobre las medidas adoptadas.

Esta Comisión investigará, de forma inmediata y minuciosa, cualquier denuncia, comunicación o queja sobre un comportamiento que implique un presunto acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género.

En el caso de que cualquier miembro de esta Comisión se vea involucrado en un proceso de acoso, o se pueda dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente suspendido para formar parte en ese proceso concreto, o en procesos análogos o relacionados. Deberá buscarse una persona suplente.

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros. La decisión de que un tercero pueda intervenir en la investigación de la denuncia deberá ser adoptada por la mayoría de la Comisión.

4.1 Procedimiento de denuncia

Toda colegiala y colegial que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género puede presentar una reclamación o denuncia. Al igual que cualquier persona que forme parte de la comunidad educativa del Colegio Mayor Larraona (colegialas y colegiales, miembros de la dirección y personal del centro) que tenga conocimiento de una conducta de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género dentro del ámbito de aplicación de este protocolo.

El canal que permite comunicar, de manera confidencial, aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso sexual o por razón de sexo es el siguiente correo electrónico:

caas@larraona.org

Las reclamaciones, quejas o denuncias se deberán realizar por escrito y/o verbalmente y no podrán ser anónimas. Si la queja se realiza verbalmente, deberá recogerse en un acta y ser firmada por la persona denunciante y por la que recoge la denuncia, queja o reclamación.

En este procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Proteger a la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Preservar la identidad y circunstancias de la persona que denuncia o reclama.
- No divulgar información a personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitar urgentemente la denuncia o queja.
- Investigar exhaustivamente los hechos denunciados.
- Adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuya conducta de acoso resulte acreditada.
- A propuesta de la Comisión de asesoramiento y actuación en caso de acoso se podrán adoptar medidas cautelares para separar a la persona denunciante y a la persona denunciada hasta finalizar la investigación.

El procedimiento será lo más ágil y eficaz posible, y se protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente a la víctima.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad sobre los datos e información a los que hayan tenido acceso durante la tramitación y quedarán identificadas en el expediente abierto al efecto.

Los casos investigados, deberán registrarse documentalmente hasta la resolución de la situación, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán protegidos, según la Ley 3/2018 Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, de 5 de diciembre.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar los hechos, en cualquier momento, ante la jurisdicción correspondiente.

4.1.1 Inicio del procedimiento

El proceso se inicia con la presentación de la denuncia, queja o reclamación. La CAAS nombrará a uno de sus miembros como la persona encargada de tramitar la denuncia, y de recoger toda la información y documentación que proceda. 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 de asesoramiento y actuación en caso de acoso.

4.1.2 Forma de denuncia, queja o reclamación

Deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto.
- Identificación del presunto/a acosador/a.
- Identificación de la víctima.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (hechos ocurridos, lugar, día, hora, personas implicadas...).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa de los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante.
- Acuse de recibo para la persona que presenta la denuncia.

La Comisión de asesoramiento y actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

4.1.3 Instrucción del expediente

La CAAS se reunirá antes de 7 días laborables, desde la presentación de la denuncia, para activar la fase instructora en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que pueden aportar información.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, que recogerá los hechos, testimonios y pruebas practicadas, concluyendo si queda probado o no el acoso. Este informe servirá para la adopción de la decisión final, que deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciada, denunciante y de la víctima. En el desarrollo del procedimiento se dará audiencia primero a la víctima y después a la persona denunciada.

El procedimiento deberá ser ágil rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso, evitando los efectos sobre la víctima, como para no alargar la situación en la que se encuentre la persona denunciada. Por ello, se establece un plazo máximo de 15 días laborables para la instrucción y resolución de las denuncias.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las personas que forman parte de la Comisión.

Durante la instrucción del expediente, la Comisión podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad.

Durante la tramitación del expediente, la dirección del Colegio Mayor Larraona puede, a propuesta de la Comisión de asesoramiento y actuación en caso de acoso, adoptar las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima.

4.1.4 Resolución del expediente

La Dirección del Colegio Mayor Larraona una vez recibido el informe de conclusiones de la CAAS, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la CAAS. A la persona denunciante se le comunicará que se han tomado las medidas oportunas previstas en este protocolo.

En función de los resultados, la dirección del Colegio Mayor Larraona procederá a:

- En el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, queja o reclamación, se archivan las actuaciones elaborándose un informe justificativo.
- En el caso de que la denuncia, queja o reclamación se comprueba que es falsa, se archivan las actuaciones en éste ámbito y se inicia un proceso disciplinario según la normativa correspondiente.
- Si, del análisis del caso, se deduce la comisión de alguna otra falta, diferente del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, la CAAS se lo manifestará a la dirección en su Informe de valoración.

- Si los indicios son evidentes y se deduce con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la CAAS debe proponer en su Informe a la dirección la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes por la comisión de una falta muy grave, y también las correspondientes medidas correctoras de la situación, en el marco del reglamento sancionador del Colegio Mayor Larraona.

El cumplimiento de la sanción no evita que haya una vigilancia posterior y control por parte del equipo directivo del Colegio Mayor.

La dirección del Colegio Mayor adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima (medidas de vigilancia para proteger a la víctima, medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada, etc.).

4.1.5 Seguimiento del expediente

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días laborables, el equipo directivo del Colegio mayor, realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Se levantará un acta del resultado de este seguimiento, que recogerá las medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose y analizará si se han aplicado las medidas preventivas.

5. Sanciones disciplinarias

En el caso de que las medidas disciplinarias se deban aplicar a colegialas/es del Colegio Mayor, éstas se harán según lo previsto en el régimen sancionador de las normas de convivencia.

6. Protección de datos

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante "RGPD"), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, la LOPDGDD), así como demás normativa de desarrollo, el tratamiento de los datos de carácter personal que se derive del trabajo de investigación de la Comisión de actuación en caso de acoso queda sujeto a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Las partes utilizarán o aplicarán los datos personales única y exclusivamente conforme a las finalidades e instrucciones derivadas de las tareas de investigación de los hechos denunciados a los miembros de la CAAS, así como el envío de las comunicaciones que fueran necesarias. No los comunicarán o cederán a otras personas físicas o jurídicas, ni siquiera para su conservación.

En lo que respecta a los empleados, podrán recabarse todos aquellos datos que atañen a la relación laboral, es decir, los datos personales de identificación (nombre, apellidos, número de Seguridad Social, dirección postal, teléfonos, correo electrónico), datos académicos, profesionales y bancarios.

Dado su carácter de datos especialmente sensibles, los miembros de la CAAS firmarán un compromiso de confidencialidad (Anexo III.), donde se comprometen a no ceder a ninguna persona física o jurídica aquellos datos relacionados con la salud que les proporcionen tanto la persona denunciante como la denunciada, a menos que dicha cesión se realice por imperativo legal.

Los datos personales de la persona denunciante y de la persona denunciada pasarán a formar parte del procedimiento de investigación.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, las partes adoptarán las medidas técnicas u organizativas que resulten apropiadas para garantizar la seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, para limitar el acceso de todos los datos personales exclusivamente a las personas autorizadas.

En consecuencia, se respetará los principios del artículo 5 del RGPD y minimizará los tratamientos de datos personales que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre los datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico dir.adjunta@larraonaclaret.org, acompañando copia de su documento de identidad.

Los datos facilitados para cualquier investigación que sea desarrollada por los miembros de la CAAS serán conservados únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados y por los plazos legales establecidos. Dichos datos serán oportunamente bloqueados desde la finalización de la investigación, de manera totalmente confidencial, por si pudieran derivarse responsabilidades posteriores, a expensas de una reclamación judicial u de otra administración pública con autoridad en la materia, procediéndose a su destrucción definitiva tras la inalización de dichos plazos. Los datos de contacto serán conservados mientras no se solicite su derecho de supresión o baja.

7. Confidencialidad

Los datos personales que sean facilitados serán tratados de forma confidencial. Cada una de las partes se compromete a respetar el carácter confidencial de toda la información que reciba en el desarrollo de las actividades objeto de la CAAS y a no difundir las informaciones resultantes de la investigación pertenecientes a la otra parte a la que haya podido tener acceso con ocasión del desarrollo del mismo, salvo que esas informaciones sean de dominio público o que la revelación de las mismas sea requerida por la ley. A tal fin, cada miembro de la CAAS suscribirá un documento de confidencialidad (Anexo III.).

La confidencialidad de datos personales abarca también los relativos a la imagen en el caso de que la empresa aplique la videovigilancia para las instalaciones y datos de salud.

En virtud de lo establecido en la normativa vigente se deberán adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto lo hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.

Por ello, en aplicación del criterio publicado por la AEPD y de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del apartado primero de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, la identidad de denunciante y denunciado se identificará a través de los cuatro últimos dígitos de su DNI, sin tener en cuenta la letra.

ANEXO I

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL "BUEN TRATO"

Para generar un entorno seguro debemos potenciar:

- Promover una vida con sentido.
- Promover relaciones saludables, integradoras y constructoras de comunidad.
- Promoción de una atención especial a las personas vulnerables y al Sistema de Entorno Seguro.

Al vivir en sociedad, los seres humanos nos relacionamos unos con otros en todos los ámbitos de la vida: en la familia, la escuela, el trabajo, etc. En cualquier circunstancia, hay una ley no escrita según la cual es deseable que impere el buen trato entre todas las personas.

Por tanto, el buen trato incluye todos los estilos de relación y de comportamientos que promuevan el bienestar y aseguren una buena calidad de vida:

¿Cómo lograrlo?:

- Adoptando una postura respetuosa y tolerante hacia los y las demás que nos ayude a establecer relaciones afectivas, de aceptación incondicional, empatía, apoyo y respeto. En definitiva, un trato amable, con capacidad para sentir comprensión y cercanía por las personas semejantes.
- Usando normas de educación compartidas que faciliten modelos de relación sanos con coherencia educativa, marcando los límites, al tiempo que aceptando críticas y posturas divergentes.
- Aportando apoyo: confiando en las posibilidades de cada persona, mostrando respeto hacia las diferencias individuales, y fomentando la autoconfianza, sin imponer las ideas propias.
- Fomentando relaciones de confianza, donde la comunicación sea abierta y transparente y se pueda explicar cualquier actitud, comportamiento o comentario, aunque nos pueda molestar o incomodar.
- Enseñando a pensar, desde la reflexión, sobre las posibles consecuencias de los hechos a corto, medio y largo plazo, para llegar así a buscar soluciones mediante el análisis de la realidad de forma más amplia: Libertad responsable.
- Comunicando las normas, reglas y criterios que se esperan de los comportamientos de las personas dentro del Colegio Mayor, en el marco de relaciones afectuosas, que son recordadas y reforzadas de forma natural y cotidiana.
- Proporcionando formación y un sistema para la prevención y resolución de conflictos a través de técnicas de mediación.



- Señalando y corrigiendo los comportamientos mediante intervenciones en las que los colegiales y colegialas sean los protagonistas, con métodos o estrategias claras, razonables y respetuosas.
- Promocionando el cumplimiento de las normas y reglas establecidas a través del refuerzo positivo y de la medida disciplinar justa, aplicada con serenidad y explicada con claridad.
- Fomentando la participación y la colaboración de los colegiales y colegialas, acogiendo y valorando la diferencia.
- Acompañando y orientando a las familias hacia pautas educativas, de conocimiento y aceptación de los propios hijos e hijas.
- Favoreciendo la predisposición a ayudar a quien lo necesite.
- Transmitiendo en todas nuestras actuaciones los valores que nos representan: Libertad, responsabilidad, confianza, compromiso, solidaridad, dialogo, esfuerzo, generosidad y afecto.

Es decir, llevar a la práctica una serie de valores que, desde un punto de vista ético, considera el buen trato como un principio moral universal que cualquiera puede entender; y desde un punto de vista psicológico, como un mecanismo que nos ayuda a sentirnos mejor, pues tratamos a los demás como nos gustaría que nos trataran. Así, en nuestra vida cotidiana, las relaciones humanas se enriquecen cuando se practica el buen trato. Esta cultura del buen trato es, por tanto, esencial para generar Entornos Seguros.

ANEXO II

RELACIÓN DE CONDUCTAS

A continuación, se expone una relación de las posibles conductas de acoso sexual a modo de ejemplos y en ningún caso con carácter limitativo.

- Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de las personas que conviven en el Colegio Mayor.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de cualquier información sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, whatsapps, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, WhatsApp o comunicaciones por cualquier medio digital de carácter ofensivo de contenido sexual.

- Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.

- Actuaciones de carácter físico

- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos no autorizados.

ANEXO III

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD PARA PARTICIPANTES DEL CAAS

A continuación, se expone una relación de las posibles conductas de acoso sexual a modo de ejemplos y en ningún caso con carácter limitativo.

D/Dña. _____, mayor de edad, provisto/a de DNI _____ forma parte de la Comisión de asesoramiento y actuación (CAAS) contra el acoso sexual y sexista se compromete y obliga a guardar absoluta confidencialidad sobre los datos e información de carácter personal e institucional que conozca o a los que tenga acceso como consecuencia de la participación en todas las funciones que tiene asignadas esta Comisión en el "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y

ACTUACIÓN ANTE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL COLEGIO MAYOR LARRAONA", cualquiera que haya sido la forma de acceso a tales datos o información. Queda absolutamente prohibido obtener copias o fotografías sin autorización de la información a la que pueda tener acceso, en el marco del presente "Compromiso de confidencialidad".

A los efectos del cumplimiento de la presente cláusula de confidencialidad, tiene carácter de información confidencial cualquier información de carácter personal, profesional, jurídico, técnico, empresarial, económico, comercial, informático o tecnológico relacionada con la actividad de las partes, incluidos datos de carácter personal, documentos, informes, contratos, informaciones y/o comunicaciones verbales, archivos y ficheros electrónicos, imágenes, ya sean originales, copias o fotocopias que se encuentren y/o sean titularidad de las partes.

Por ello, se compromete a:

1. No revelar, ni comunicar a persona alguna ajena a la Comisión de actuación en caso de acoso sexual y sexista información referente al mismo y a la que haya tenido acceso en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a Derecho. Exigir guardar secreto respecto de toda aquella información y material que hayan conocido, que se le haya entregado o al que hayan tenido acceso como consecuencia de su participación en la Comisión.

2. Utilizar la información a que alude el apartado anterior únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones, y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.
3. No utilizar en forma alguna cualquier otra información que hubiese podido obtener prevaliéndose de su asistencia a las reuniones de la Comisión.
4. Cumplir, en el desarrollo de sus funciones la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018, de 5 de diciembre y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que las sustituya en el futuro.
5. En virtud de lo establecido en el "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN ANTE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL COLEGIO MAYOR LARRAONA", las personas que forman parte de la Comisión de asesoramiento y actuación (CAAS) contra el acoso sexual y sexista deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
6. Cumplir los compromisos anteriores incluso después de extinguida, por cualquier causa, su participación en la Comisión de asesoramiento y actuación (CAAS).

El/la abajo firmante se hace responsable frente a Misioneros Claretianos - Corazón de María de Pamplona y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a Misioneros Claretianos del Corazón de María de Pamplona de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

Y para que surta plenos efectos, se firma la presente declaración, en _____,
a ____ de _____ de 20____.

Firmado 1

1 De conformidad con lo dispuesto en el RGPD y el resto de la normativa vigente en materia de protección de datos, se informa al interesado de que los datos facilitados serán tratados por CLARETIANOS MISIONEROS CORAZÓN MARÍA AV PIO XII, como responsable del tratamiento, con la finalidad de formar parte de la Comisión de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. La base de legitimación para el tratamiento de los datos es su participación en la mencionada comisión. Sus datos no serán comunicados a terceros y serán conservados durante todo el tiempo en que la relación con el Responsable subsista y aun después hasta que prescriban las eventuales responsabilidades que pudieran derivarse de aquella. La persona interesada podrá ejercitar sus derechos de acceso a los datos personales, su rectificación, su supresión, portabilidad así como la limitación de su tratamiento dirigiendo un escrito a CLARETIANOS MISIONEROS CORAZÓN MARÍA AV PIO XII, con domicilio social en Avenida Pío XII, núm. 45, 31008, Pamplona, indicando en la referencia "Protección de datos" o bien en el correo electrónico del DPO dir. adjunta@larraonaclaret.org, acreditando debidamente su identidad. Finalmente, le informamos de que podrá interponer una reclamación ante la Agencia española de Protección de Datos (www.aepd.es) si considera que sus derechos han sido vulnerados. Para más información, consulte nuestra Política de Privacidad.



Avda. PIO XII, 45
31008 Pamplona (Navarra)
T. 948 25 04 00



cmrepcion@larraona.org
larraona.org

ANEXO IV

MODELO DE DENUNCIA, QUEJA, RECLAMACIÓN

DENUNCIANTE (marcar con una X)
Persona afectada
Personal del Colegio Mayor Larraona
Otros miembros de la comunidad educativa

SOLICITUD (marcar con una X)
Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

TIPO DE ACOSO (marcar con una X)
Sexual
Por razón de sexo
Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE
APELLIDOS
NOMBRE
NIF
SEXO
PUESTO DE TRABAJO
TELÉFONO DE CONTACTO



Avda. PIO XII, 45
31008 Pamplona (Navarra)
T. 948 25 04 00



cmrepcion@larraona.org
larraona.org

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

APELLIDOS

NOMBRE

NIF

SEXO

TELÉFONO DE CONTACTO

DESCRIPCIÓN CRONOLÓGICA DETALLADA DE LOS HECHOS: hechos ocurridos, lugar, día, hora, personas implicadas...

DOCUMENTOS QUE SE APORTAN

EN CASO DE TESTIGOS INDICAR NOMBRES Y APELLIDOS

En _____, a _____ de _____ de 20____.

Firmado:



Avda. PIO XII, 45
31008 Pamplona (Navarra)
T. 948 25 04 00



cmrepcion@larraona.org
larraona.org

ANEXO V

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES DE RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA

En _____, a _____ de _____ de 20____.

Firmado:



Avda. PIO XII, 45
31008 Pamplona (Navarra)
T. 948 25 04 00



cmrepcion@larraona.org
larraona.org

ANEXO VI

MODELO DE DECISIONES DEL EQUIPO DIRECTIVO DEL COLEGIO MAYOR UNA VEZ RECIBIDO EL INFORME DE CAAS

En _____, a _____ de _____ de 20____.

Firmado:



Avda. PIO XII, 45
31008 Pamplona (Navarra)
T. 948 25 04 00



cmrepcion@larraona.org
larraona.org

ANEXO VII

MODELO DE ACTA DE SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

En _____, a _____ de _____ de 20____.

Firmado: