



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL AMBITO LABORAL



**A**  BISPADO  
ASTORGA

# Contenido

Preámbulo.....	3
Marco Normativo.....	3
<b>Capítulo I.</b> Disposiciones generales.....	4
1. Objeto.....	4
Prevención del acoso.....	4
Procedimiento para tramitar las denuncias.....	5
2. Ámbito de aplicación.....	5
3. Declaración de Principios.....	6
<b>Capítulo II.</b> Conductas prohibidas.....	8
4. Acoso sexual.....	9
5. Acoso por razón de sexo.....	10
6. Acoso moral.....	11
7. Trato discriminatorio.....	13
8. Acoso digital laboral o ciberacoso.....	13
<b>Capítulo III.</b> Código de actuación ante situaciones de acoso.....	14
9. Objetivo.....	14
10. La Comisión de prevención del acoso.....	15
Misión.....	15
Composición.....	15
Funciones.....	15
Decisiones.....	16
11. Principios rectores del procedimiento.....	16
12. El procedimiento formal.....	17
Denuncia.....	17
Terminación del procedimiento.....	21
13. El procedimiento informal.....	21
<b>Capítulo IV.</b> Prácticas de buena convivencia.....	23
14. Prácticas de buena convivencia en el entorno laboral.....	23
<b>Capítulo V.</b> Información a la Comisión de Seguimiento.....	24
15. Compromiso de información a la Comisión de Seguimiento.....	24
<b>Capítulo VI.</b> Modificaciones en la aplicación del presente documento.....	25
16. Modificación y Revisión del Protocolo de prevención frente al acoso.....	25
Anexo I. Modelo de queja o denuncia.....	26

# Preámbulo

## Marco Normativo

La Constitución Española reconoce como Derechos Fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además, en su artículo 9.2, la Constitución dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Quitar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La Constitución también impone a los poderes públicos, en su artículo 10.1, el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante la "Ley de Igualdad") encomienda a las empresas, como garantes de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo" (art. 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, la integridad y la igualdad de trato de todos los trabajadores y trabajadoras.

El acoso moral, sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral tiene que ser entendido como una manifestación más de discriminación, puesto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo, además de constituir una vulneración de los Derechos Fundamentales anteriormente mencionados.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (organización patronal europea, antes UNICE), UEAPME (asociación europea de la pequeña y la

mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y EUROCADRES (confederación europea de directivos de todos los sectores), subraya la competencia única del empresario para decidir los cambios organizativos o los procedimientos que la empresa desee establecer para prevenir los supuestos de acoso. Todo ello con independencia de que estos procedimientos se puedan consultar con la plantilla o sus representantes.

La aprobación del presente Protocolo de Prevención del Acoso en el ámbito laboral supone un fortalecimiento de las normas y mecanismos utilizados hasta la fecha para resolver conflictos internos en esta materia, en línea con la mayor exigencia que la Diócesis de Astorga ha decidido imponerse en la prevención y solución de estas conductas. Es una responsabilidad de toda la comunidad que forma parte de la Diócesis que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable, por lo que desde la titularidad del centro se impulsan cuantas medidas sean necesarias para crear y favorecer un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni tolerando conductas de esta naturaleza.

Se ha de advertir que, en la redacción de algunos apartados del presente Protocolo de Prevención del Acoso, se ha utilizado el masculino como genérico para referirse a las trabajadoras y los trabajadores de la Diócesis. Sin embargo, esta práctica no debe entenderse como un desconocimiento de las diferencias de género existentes, sino como una forma de conseguir un lenguaje dinámico y fluido. Todo ello de conformidad con lo dispuesto por la propia Real Academia Española de la Lengua.

## Capítulo I. Disposiciones generales.

### 1. Objeto.

El contenido del presente protocolo persigue un doble objetivo:

#### ***Prevención del acoso***

---

- i. Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso.

- ii. Facilitar que la plantilla pueda identificar cualquier situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, de trato discriminatorio y acoso digital laboral o ciberacoso.
- iii. 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 acoso y, por tanto, cómo un riesgo laboral de carácter psicosocial.

### ***Procedimiento para tramitar las denuncias***

---

- i. Este protocolo también tiene por objeto establecer un código de actuación para prevenir las conductas prohibidas y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de estas.
- ii. Todas las denuncias que se produzcan en relación con las conductas y situaciones contempladas en este Protocolo deberán resolverse con arreglo a su procedimiento de actuación, que permite investigar y, en su caso, sancionar, las posibles situaciones de acoso.

## **2. Ámbito de aplicación.**

Este sistema normativo y procedimental afectará a toda la plantilla de la Diócesis a la dirección de los centros y a la titularidad, a los eclesiásticos, y si procede, al personal de las contratadas y subcontratadas que desarrollen su actividad en los organismos de funcionamiento autónomo de la Diócesis.

Como norma interna, tendrá que ser conocida y respetada por toda la organización en su conjunto. Para lo cual se utilizarán los siguientes recursos informativos:

- a. Comunicación inicial individual: La aprobación y entrada en vigor del Código se comunicará a cada integrante de la Diócesis mediante un correo electrónico.
- b. Acceso a su contenido: Todo el personal tendrá acceso al texto completo del presente Protocolo y a sus respectivas actualizaciones a través del Portal del empleado de la Diócesis.
- c. Nuevas incorporaciones: La Diócesis dará a conocer el Protocolo a los nuevos integrantes, a través del manual de acogida.

### **3. Declaración de Principios.**

La Diócesis de Astorga, para fomentar y preservar la dignidad de toda su plantilla, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

De acuerdo con este compromiso, la Diócesis de Astorga declara que las actitudes de acoso moral, sexual, por razón de sexo, trato discriminatorio o acoso digital laboral (ciberacoso), representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus Derechos Fundamentales.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

Las situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo, trato discriminatorio o acoso digital laboral (ciberacoso), serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todos los miembros de la Diócesis asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran, especialmente de los miembros de la Dirección del centro, que tienen que garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

El acoso en el trabajo es un comportamiento contrario a los valores fundamentales de igualdad expresados en el carácter propio y proyecto educativo de la Diócesis de Astorga, que garantiza el respeto escrupuloso de los derechos de todas las personas.

Es por ello por lo que la Diócesis se compromete a:

- No permitir ni tolerar en ningún caso comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo, trato discriminatorio ni acoso digital laboral (ciberacoso).
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en el seno de la Diócesis.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas,

todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- 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, la Diócesis de Astorga, exige de todas y cada una de las personas que integren su organización, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las cuales se mantengan relaciones por motivos de trabajo (eclesiásticos, proveedores, compañeros de trabajo, alumnado, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus Derechos Fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a estos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas a tal efecto, así como apoyando a las personas que los sufren.

Por su parte, la dirección del centro se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, trato discriminatorio o acoso digital laboral (ciberacoso):

- a. Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
- b. Difusión y distribución entre toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- c. Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso.
- d. Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- e. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios de la Diócesis de Astorga, se contará con la participación y colaboración, en su caso, de la representación legal de la plantilla.

Se garantizará que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios del deber de guardar sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

La Comisión de Seguimiento del plan de igualdad tendrá derecho a recibir información periódica sobre: (i) el número de denuncias por cualquiera de los tipos de acoso recogidos en el presente protocolo, (ii) de los resultados de las investigaciones incluyendo el archivo de denuncias, y (iii) de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto.

## Capítulo II. Conductas prohibidas.

Con la finalidad de evitar cualquier situación de acoso, se ha considerado esencial incorporar, al presente Código de Actuación, una breve explicación sobre: (i) acoso sexual, (ii) acoso por razón de sexo en el trabajo, (iii) acoso moral, (iv) trato discriminatorio y (v) acoso digital laboral o ciberacoso. De esta forma, estamos contribuyendo a que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan tomar conciencia de que ciertos comportamientos o actitudes, en ocasiones aparentemente inofensivos, pueden desembocar en una situación de acoso, permitiéndoles, asimismo, identificar dichas situaciones cuando sean ellos los afectados.

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, eclesiásticos, 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.

## 4. Acoso sexual.

- 4.1. Se considerará 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 4.2. Para que un comportamiento tenga la consideración de acoso sexual, no será necesario que las acciones persistan durante un tiempo prolongado, sino que una sola acción impropia bastará para que pueda considerarse acoso sexual.
- 4.3. A título de ejemplo, constituirán supuestos de acoso sexual a una persona, siempre que no se trate de situaciones o comportamientos aceptados y consentidos, los siguientes:
  - a. Condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.
  - b. Las bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual.
  - c. El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
  - d. Las comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo.
  - e. El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
  - f. Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación de este (acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual).
  - g. La participación en la creación de un clima de trabajo negativo para una persona creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual, a través de, por ejemplo, los reiterados comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad (acoso sexual ambiental).

- h. Cualquier tipo de agresión sexual.
- 4.4. Por el contrario, no constituirán acoso sexual los siguientes comportamientos:
- a. Hacer manifestaciones apreciativas sobre una persona mientras no tengan componente libidinoso o sexual.
  - b. Hacer proposiciones sexuales a quien las acepte y consienta.
  - c. Tener relaciones íntimas consentidas, aunque tengan un componente sexual y exista una relación jerárquica asimétrica entre las partes.

## **5. Acoso por razón de sexo.**

- 5.1. Se considerará acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 5.2. Se requieren la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:
- a. Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
  - b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
  - c. Que no se trate de un hecho aislado, pudiendo darse un resultado pluriofensivo por la concurrencia de daño a otros Derechos Fundamentales de la víctima.
  - d. La motivación está basada en la condición sexual o circunstancias biológicas, funcionales o históricamente asociadas a su género.
- 5.3. Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso por razón de sexo a una persona, los siguientes:
- a. Infravalorar o despreciar conscientemente y de forma continuada el trabajo de una persona por razón de su sexo.

- b. Dejar sin contenido, total o significativamente, las funciones de una persona por el mero hecho de asumir cargas familiares. Sin embargo, no constituirá a coso por razón de sexo la modificación de las funciones asignadas a una persona cuando esté debida y profesionalmente justificada, aunque tal modificación se produzca en un periodo de reducción de jornada por guarda legal.
- c. Los comportamientos que persigan o produzcan la vejación o humillación de la persona por razón de su condición sexual.

## **6. Acoso moral.**

- 6.1. 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 curso de la relación laboral, tendente a lograr su destrucción psicológica, produciendo un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que la persona afectada termine abandonando su puesto de trabajo.
- 6.2. 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 empleo (no asignarle tareas, asignarle tareas degradantes, aislarle respecto a sus compañeros y compañeras o comentar su trabajo de forma malintencionada, por ejemplo).
- 6.3. 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 empresa.
- 6.4. Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso moral a una persona, siempre que se produzcan de manera sistemática y repetida en el tiempo, las siguientes prácticas o conductas:
  - a. Excluir, ignorar o hacer el vacío a una persona.

- b. Evaluar el trabajo de manera sesgada o desigual, o realizar críticas despectivas sobre el mismo.
  - c. Dejar sin ocupación efectiva a una persona o asignarle tareas o trabajos absurdos, imposibles o sin sentido. O bien ocuparla en tareas cuyas exigencias sean significativamente inferiores a las que le corresponden por su capacidad profesional o sus competencias.
  - d. Exigir una carga de trabajo insoportable de forma claramente malintencionada, que perjudique o pueda perjudicar la salud de la persona.
  - e. Proferir ofensas verbales, insultos o gritos contra una persona.
  - f. Realizar críticas y reproches ante cualquier actuación o decisión que una persona adopte en el trabajo.
  - g. Cuestionar de forma sistemática las decisiones tomadas por una persona.
  - h. Humillar, despreciar o subestimar a una persona frente a otros compañeros o ante terceros, o hacer burla de su vida privada.
  - i. Difundir chismorreos y rumores malintencionados sobre una persona.
  - j. Imitar de forma habitual la voz, los gestos o las posturas de una persona o asignarle motes, siempre con el ánimo de ridiculizarla.
  - k. Entorpecer, sin justificación, las oportunidades de desarrollo profesional de una persona.
  - l. Reaccionar contra una persona cuando esté presente una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, para exigir el cumplimiento de una norma interna.
- 6.5. La manifestación ocasional de cualquiera de las conductas descritas en el apartado anterior no constituirá, por sí sola, acoso moral.
- 6.6. Fuera de los supuestos descritos quedarán aquellas situaciones que, a pesar de producir cierta inestabilidad en las relaciones personales,

resulten de la dinámica habitual de las relaciones del trabajo, tales como: (i) la existencia de antipatías o conflictos personales o profesionales; (ii) la discrepancia sobre aspectos laborales (remuneración, promoción, trabajo asignado, etc.), o (iii) la exigencia de mejoras de capacidad o productividad.

## **7. Trato discriminatorio.**

- 7.1. Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un trabajador o grupo de ellos 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 pueden materializarse en insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas y conductas similares.
- 7.2. 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.

## **8. Acoso digital laboral o ciberacoso.**

- 8.1. Se define como una conducta repetitiva y sistemática, mantenida en el tiempo, por la que se agrede u hostiga a la trabajadora o al trabajador a través de mensajes de datos con contenido malintencionado, logrando que se sienta humillado o maltratado en su lugar de trabajo o incluso fuera del mismo.
- 8.2. Se precisa del uso de medios digitales tales como email, Smartphones y redes sociales para perseguir o importunar a una persona atacándole públicamente, controlando su vida social, divulgando información, imágenes o vídeos sobre su persona con el ánimo de dañar su reputación.
- 8.3. El acoso digital puede provenir tanto del interior del lugar de trabajo como del exterior del mismo. Es decir, el autor puede ser tanto un eclesiástico, responsable, compañeros, conocidos; pero también desconocidos, clientes e incluso terceras personas ajenas totalmente al centro.

- 8.4. A modo de ejemplo, constituirán supuestos de acoso digital laboral a una trabajadora o trabajador, siempre que se produzcan de manera sistemática y repetida en el tiempo, las siguientes prácticas o conductas:
- a. Distribuir imágenes o datos delicados en internet.
  - b. Dar de alta perfiles en sitios web para estigmatizar o ridiculizar a la persona en cuestión.
  - c. Crear perfiles falsos en nombre del trabajador o trabajadora con demandas sexuales.
  - d. Usurpar la identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos.
  - e. Dar de alta el email de la persona para convertirlo en blanco de spam y contactos con desconocidos.
  - f. Acceder al ordenador.
  - g. Distribuir falsos rumores sobre un comportamiento reprochable.
  - h. Enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuente la persona.
  - i. Uso del teléfono móvil como instrumento de acoso.
  - j. Acciones de presión para actuar conforme a las solicitudes del ciberacosador.

## Capítulo III. Código de actuación ante situaciones de acoso.

### 9. Objetivo.

El presente Código de actuación (en lo sucesivo, el Código) se establece para tramitar cualquier denuncia interna relacionada con las conductas o situaciones descritas en este Protocolo de prevención, regular el procedimiento

que deben seguir las denuncias y establecer las consecuencias que de ello se deriven.

## **10. La Comisión de prevención del acoso.**

### ***Misión***

---

- 10.1. La Comisión para la Prevención del Acoso (en lo sucesivo, “la Comisión”) es un órgano nombrado por el Vicario General con la facultad exclusiva de prevenir, investigar y resolver las situaciones previstas en este Código y acordar las medidas que deban adoptarse.

### ***Composición***

---

- 10.2. La Comisión estará formada por cinco miembros con derecho de voz y voto, debiendo procurarse observar el equilibrio de género. Cada miembro tendrá a su vez nombrado un suplente, de su misma condición, que deberá sustituirle en los casos de abstención o recusación.
- 10.3. Se nombrará de entre los miembros, un Instructor que será el encargado de recibir y canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse.
- 10.4. La designación y sustitución de los miembros de la Comisión y sus suplentes, así como la fijación del plazo de ejercicio del cargo corresponderá al Vicario General.
- 10.5. Si lo considera necesario, la Comisión podrá solicitar el asesoramiento de una o varias personas expertas en esta materia, externas al centro.

### ***Funciones***

---

- 10.6. La Comisión tendrá la función de: (i) activar el Código cuando tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso; (ii) prestar su colaboración y auxilio a las personas afectadas; (iii) llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados; (iv) resolver y adoptar las medidas que procedan; (v) realizar el seguimiento de las medidas adoptadas, (vi) proponer recomendaciones al órgano de gobierno de la Diócesis de la experiencia que vaya adquiriendo, (vii) trasladar a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, la información relativa a los casos de acoso sexual o por razón de sexo

con detalle del número de denuncias atendidas, denuncias archivadas, información de los procesos y de su resolución.

### **Decisiones**

---

- 10.7. La Comisión adoptará sus decisiones por mayoría de votos. Se levantará acta de las reuniones que deberán ser firmadas por todos los asistentes. Tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el informe elaborado en la fase de instrucción. En consecuencia, decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de acoso o propondrá, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas.

## **11. Principios rectores del procedimiento.**

11.1. Este procedimiento se regirá por los siguientes principios:

- a. **Celeridad:** el procedimiento tendrá una duración máxima de 30 días laborables. No obstante, y según las circunstancias de cada caso, la Comisión podrá acortar esta duración o prorrogarla por un plazo adicional de hasta 10 días laborables. En ambos casos, deberá informar al denunciante y al denunciado de los nuevos plazos que establezca.
- b. **Simplicidad:** el procedimiento se desarrollará de manera sencilla y sin dilaciones indebidas, procurando alcanzar las conclusiones que procedan con la mayor diligencia.
- c. **Confidencialidad:** Las personas involucradas en el procedimiento y las que tengan conocimiento del mismo, deberán guardar confidencialidad sobre toda la información que la Comisión clasifique como sensible. La Comisión podrá adoptar cuantas cautelas considere necesarias para mantener la confidencialidad de la información sensible y la discreción del proceso.
- d. **Objetividad, independencia, imparcialidad y contradicción:** La Comisión hará su trabajo observando los principios de objetividad, independencia, imparcialidad y contradicción.
- e. **Igualdad, dignidad e intimidad:** El procedimiento garantizará el respeto a la dignidad e intimidad de todas las personas implicadas. La Comisión garantizará en todo momento la igualdad de derechos de las partes en el proceso de investigación.

- f. **Custodia de la documentación:** La información y documentación resultante del procedimiento tendrá la consideración de estrictamente confidencial y será custodiada por el órgano de gobierno de la Diócesis, en un lugar o archivo seguro, por un período máximo de 4 años.
- g. **Principio acusatorio:** Todas las denuncias y alegaciones formuladas deberán constar por escrito y estar firmadas por la persona o personas que las realizan.

## 12. El procedimiento formal.

### *Denuncia*

---

- 12.1. El procedimiento se pondrá en marcha con la denuncia formulada, a través del Canal de Denuncias y, en todo caso, formulada por: (i) la persona presuntamente afectada por alguna de las conductas prohibidas, o por (ii) cualquier persona que tuviera conocimiento de las mismas o de una situación que pudiera producirlas, o por (iii) el vicario general, curia diocesana, así como por directores o coordinadores de otras áreas.
- 12.2. La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información: (i) identificación de las partes denunciada y denunciante y, en su caso, de la víctima, si fuese diferente a esta última; (ii) breve descripción de los hechos y naturaleza del supuesto acoso, con indicación de sus fechas, duración y lugar; (iii) pruebas, posibles testigos y documentos; (iv) cualquier información relevante para la investigación, aportando indicios racionales y veraces de lo ocurrido.
- 12.3. En el caso de que la denuncia haya sido interpuesta de manera indirecta o por terceros, la víctima deberá ratificar la misma como requisito previo para el inicio de las actuaciones, al menos, en lo que se refiere a las propias del procedimiento formal.
- 12.4. La consideración por parte de la Comisión de que los hechos no revisten gravedad, o las conductas pretendidamente prohibidas no están contempladas en el presente Protocolo, permitirá que la Comisión acuerde archivar el procedimiento sin más trámites ni averiguaciones.
- 12.5. Si la Comisión estimara que los hechos denunciados son falsos o la denuncia fuese temeraria o malintencionada, podrá proponer al

órgano de gobierno de la Diócesis que sea sancionado disciplinariamente al denunciante por entender que se produce una comisión de una falta laboral al entender que se vulnera el derecho al honor y a la propia imagen de la persona denunciada. Igualmente, sucedería cuando los participantes en el procedimiento actúen dolosamente y falten a la verdad.

- 12.6. Dentro del plazo de 5 días laborables siguientes a la Fecha de inicio, la Comisión en pleno o el Instructor, se reunirá con la persona presuntamente afectada por alguna de las conductas prohibidas para: (i) explicarle las normas del presente Código, (ii) comunicarle la composición de la Comisión y (iii) informarle sobre su derecho de recusación.
- 12.7. Serán causa de abstención y, en su caso, de recusación de los miembros de la Comisión, las siguientes: (i) tener amistad o enemistad manifiesta con la persona cuya conducta se investigará o con el denunciante; (ii) tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, en cualquier grado, con la persona investigada o el denunciante, o (iii) estar involucrado, directa o indirectamente, en los hechos investigados.
- 12.8. La Comisión deberá resolver el incidente de abstención o de recusación dentro del plazo de 7 días laborables siguientes a la Fecha de inicio. La decisión se notificará inmediatamente al denunciante.
- 12.9. Si la Comisión considera la petición de abstención o recusación, deberá acordar -dentro del plazo de 9 días laborables siguientes a la fecha de inicio- la sustitución de los miembros recusados o que se hayan abstenido por sus respectivos suplentes. En el caso de que las personas que actúan como suplentes también hubieran sido recusadas o se hubieran abstenido, el Vicario General deberá designar inmediatamente a sus sustitutos.
- 12.10. En cualquier momento del procedimiento y mientras se prolongue, la Comisión podrá decidir la adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en función de la gravedad de la conducta denunciada y de la apariencia de veracidad de los indicios aportados.
- 12.11. La finalidad de dichas medidas será única y exclusivamente facilitar el desarrollo de la investigación, normalizando o evitando que se

perjudique el ambiente de trabajo, en la medida de lo posible, durante el tiempo que dure dicha investigación.

- 12.12. La comisión podrá adoptar, entre otras, las medidas cautelares siguientes: (i) la separación física temporal de las personas afectadas, o (ii) en casos de extrema gravedad, la suspensión de empleo del presunto acosador o acosadora en tanto en cuanto dure la tramitación del expediente (dicha situación no conlleva la pérdida de salario).
- 12.13. Dentro del plazo de 10 días laborables siguientes a la Fecha de inicio, el instructor comunicará y dará traslado a la persona o personas denunciadas, a quienes se les informará de su derecho de recusación.
- 12.14. Las personas denunciadas deberán presentar sus alegaciones y proposición de prueba a la Comisión dentro del plazo de 15 días laborables siguientes a la Fecha de inicio.
- 12.15. Una vez recibidas las alegaciones de la persona denunciada, la Comisión efectuará un primer análisis de los hechos denunciados, determinando de manera preliminar y en un plazo de 17 días laborables siguientes a la fecha de inicio, la posible gravedad de la conducta denunciada.
- 12.16. Si la Comisión considerase que la situación denunciada carece de gravedad suficiente, ordenará el archivo de la denuncia presentada y lo comunicará por escrito a todas las personas afectadas.
- 12.17. Dentro del plazo de 25 días laborables siguientes a la fecha de inicio, la Comisión investigará los hechos alegados por el denunciante y las alegaciones presentadas por el denunciado, intentando: (i) averiguar la verdad de lo ocurrido y (ii) resolver sobre la responsabilidad del denunciado. Para ello podrá emplear cualquiera de los medios siguientes:
  - a. Entrevistas y, en su caso, el careo con las personas afectadas.
  - b. Entrevistas con otras personas que pudieran tener conocimiento de los hechos.
  - c. Indagación de los hechos a través de los dispositivos de seguridad del centro.

- d. Otras actuaciones legítimas que considere procedentes para averiguar la verdad y la autoría de los hechos denunciados.

12.18. Finalizada la investigación, la Comisión analizará todos los datos, informaciones y documentación recibidos durante la misma y tomará una decisión definitiva sobre la cuestión, cuyo contenido y fundamentación se incluirán en un Informe Final de Conclusiones, que deberán emitir y firmar todos los miembros de la Comisión, dentro del plazo de 30 días laborables siguientes a la fecha de inicio.

12.19. El informe contendrá, al menos, los siguientes extremos:

a. **Hechos:**

- i. Identificación de todas las partes afectadas, a saber: denunciante, víctima e infractor.

b. **Decisión:**

- i. Resumen de toda la información analizada, señalando aquella que haya tenido mayor relevancia en las conclusiones del Informe.
- ii. Conclusión sobre la existencia o inexistencia de la Conducta prohibida denunciada.

c. **Medidas.** El Informe debe señalar las medidas que se adoptan para corregir o prevenir la situación o hechos denunciados, así pues:

- i. Si la Comisión aprecia la existencia y autoría de una Conducta Prohibida, podrá acordar que se tomen una, varias o todas las siguientes medidas: (1) la aplicación al denunciado de las medidas disciplinarias que procedan en los términos previstos en las leyes, el convenio colectivo de aplicación y normas de régimen interno, (2) la aplicación de un sistema de tutela intensivo en el área donde se haya producido la situación de acoso, hasta observar que le clima de trabajo es de total normalidad, (3) la implantación de sesiones de formación para todas las personas del área donde se haya producido la situación de acoso, con el fin de favorecer la vuelta a una situación profesional normalizada cuanto antes, o (4) la modificación de las condiciones laborales de la persona afectada que se estimen perjudiciales para su recuperación,

por otras que ayuden a superar la situación traumática con la mayor rapidez posible, siempre y cuando sea posible adoptar este tipo de medidas en función de las condiciones laborales concretas, los requerimientos organizativos y la habilitación específica requerida por la inspección educativa.

- ii. Si la Comisión no aprecia la existencia o autoría de una conducta prohibida, podrá acordar, acumulativa o alternativamente, las medidas siguientes: (1) soluciones para resolver las diferencias entre las personas afectadas si, a pesar de no haber existido infracción, puede darse una situación de conflicto personal entre ambas, (2) medidas de tutela en el área donde se haya producido la denuncia, o (3) sesiones de formación para todas las personas del departamento o área en cuestión.
- iii. Si la Comisión aprecia falsedad, temeridad o conducta malintencionada en el denunciante, podrá acordar la aplicación a la persona denunciante de las medidas disciplinarias que procedan en los términos previstos en las leyes, el convenio colectivo que resulte de aplicación y las normas de régimen interno.

### ***Terminación del procedimiento***

---

12.20. El procedimiento terminará con el Informe, cuya copia se remitirá a todas las partes afectadas.

12.21. Se procederá a informar al órgano de gobierno de la Diócesis, y en su caso a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, debiendo respetar todas ellas el deber de guardar sigilo sobre la información recibida.

12.22. El órgano de gobierno de la Diócesis queda obligado a cumplir y hacer cumplir las medidas acordadas por la Comisión.

## **13. El procedimiento informal.**

13.1. La víctima podrá optar por acudir a esta fase preliminar, cuya finalidad es procurar resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar

una solución aceptada por las partes, con ayuda de la mediación acordada por las partes.

- 13.2. La comunicación que motive la apertura del procedimiento informal podrá ser realizada por la víctima, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Esta comunicación estará dirigida a la Comisión de prevención del acoso.
- 13.3. Recibida la queja o denuncia, la Comisión entrevistará a la persona afectada, pudiendo entrevistar también al presunto acosador/a o a ambas partes y solicitar la intervención de asesor experto.
- 13.4. La víctima podrá tratar, si así lo desea, únicamente con el intermediario o mediador que pudieran designar las partes durante la tramitación del procedimiento.
- 13.5. La duración máxima de este procedimiento será de 7 días laborables a contar desde la fecha de recepción de la denuncia o queja. Finalizado este plazo la Comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y en su caso, de las medidas o actuaciones que se estimen convenientes.
- 13.6. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las partes implicadas.
- 13.7. La Comisión se reserva la potestad de obviar esta fase preliminar, conforme a la complejidad del caso y optar por la tramitación de un procedimiento formal. Del mismo modo, si la persona acosada no queda conforme con la resolución de esta fase podrá iniciar un procedimiento formal.
- 13.8. En el caso de finalizar esta fase preliminar, la Comisión levantará acta de la solución adoptada y se procederá a informar al órgano de gobierno de la Diócesis, y en su caso a la representación legal de la plantilla, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, debiendo respetar todas ellas el deber de guardar sigilo sobre la información recibida.

# Capítulo IV. Prácticas de buena convivencia.

## 14. Prácticas de buena convivencia en el entorno laboral.

14.1. Con el objeto de conseguir una óptima convivencia en el trabajo, promover las “buenas formas” en la conducta, y de preservar en todo momento la dignidad de las personas, la Diócesis de Astorga:

- a. Promoverá y cuidará que la convivencia interna responda a los valores de igualdad de trato, respecto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- b. Formará a todos los colaboradores en los principios y valores de la Diócesis, destacando las conductas que no se tolerarán, entre otras:
  - i. Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, etc.
  - ii. Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido sexual explícito.
  - iii. Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual.
  - iv. Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, ofertas sexuales, invitaciones impúdicas).
  - v. Agresiones físicas, contacto físico deliberados, acercamiento excesivo e innecesario.
  - vi. Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacitados, etc.
  - vii. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

- c. Exigirá que las relaciones estén gobernadas por el mutuo respeto, el trato educado y las buenas maneras.
- d. Promoverán la utilización de un lenguaje no sexista.
- e. Velará por la correcta integración de los nuevos colaboradores que se incorporen y realizará un seguimiento específico para comprobar que efectivamente se produce.

## Capítulo V. Información a la Comisión de Seguimiento.

### 15. Compromiso de información a la Comisión de Seguimiento.

- 15.1. Conforme a lo dispuesto en los art. 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a lo dispuesto en los art.7 y 8 del RD 901/2020 así como su anexo, se adopta el presente Protocolo, manifestando el centro su tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual.
- 15.2. El órgano de gobierno de la Diócesis se compromete a informar y dar traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de denuncias que se reciban de acoso sexual y por razón de sexo, a través del Canal de denuncias.
- 15.3. Del mismo modo se facilitará información del número de denuncias archivadas y el motivo de su archivo.
- 15.4. Se facilitará información relativa a los procedimientos, formales y preliminares, llevados a cabo y de la resolución de estos.
- 15.5. El órgano de gobierno de la Diócesis estará atento a las propuestas que, en el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, se realicen con respecto al protocolo de prevención de acoso, así como a las medidas que sean negociadas en materia de elaboración y difusión de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación en vista de los resultados analizados.

## Capítulo VI. Modificaciones en la aplicación del presente documento.

### 16. Modificación y Revisión del Protocolo de prevención frente al acoso.

- 16.1. El presente protocolo es un documento vivo que tiene que admitir su adaptación o variación, en función de la evolución de las circunstancias en un futuro. A estos efectos, las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos de este Protocolo.
- 16.2. El órgano de gobierno de la Diócesis en atención al seguimiento realizado, en su caso, por parte de la representación legal de la plantilla, la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad y el delegado de prevención de riesgos laborales, podrá proponer la actualización del presente Protocolo para mejorar la prevención del acoso y adaptarse a los avances que se produzcan.
- 16.3. Del mismo modo el órgano de gobierno de la Diócesis estará atento a los cambios legislativos o jurisprudenciales que pudieren, o bien producirse, o bien cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.
- 16.4. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse a tal efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

El presente protocolo entrará en vigor a partir de su publicación y comunicación a la plantilla a través de correo electrónico.

En Astorga a 15 de marzo de 2022.

# Anexo I. Modelo de queja o denuncia.

## 1. Tipología.

Indicar el tipo de conducta que se pone en conocimiento (si se identifica):

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso moral
- Trato discriminatorio
- Acoso digital laboral o ciberacoso

## 2. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (especificar): \_\_\_\_\_

## 3. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

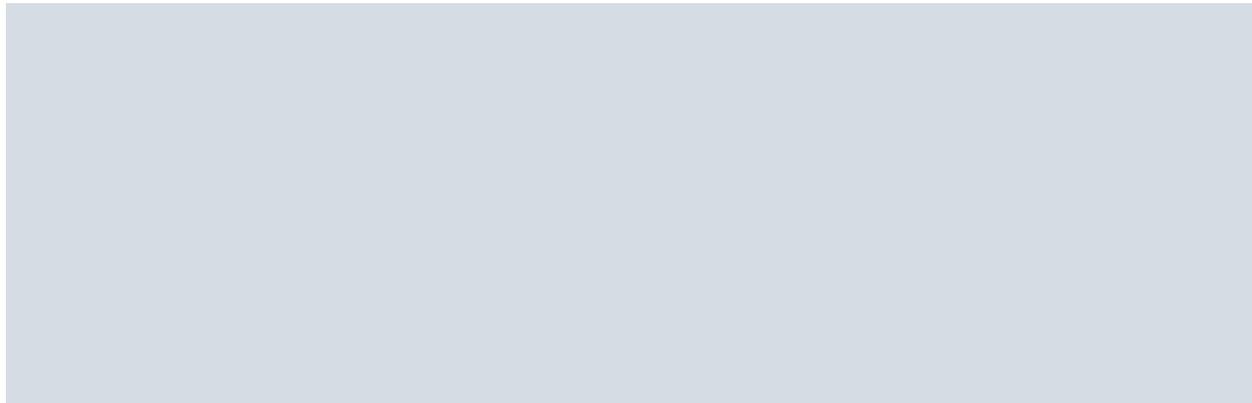
Nombre: \_\_\_\_\_  
Apellidos: \_\_\_\_\_  
DNI: \_\_\_\_\_  
Puesto: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_  
Email: \_\_\_\_\_  
Domicilio: \_\_\_\_\_

## 4. Datos de la persona agresora.

Nombre: \_\_\_\_\_  
Apellidos: \_\_\_\_\_  
Puesto: \_\_\_\_\_

## 5. Descripción de los hechos.

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



## 6. Testigos y/ o pruebas.

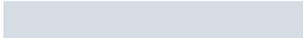
En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:



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



## 7. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de  (i) frente a  y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:



Firma de la persona interesada:



<sup>i</sup> Si se identifica, indicar la tipología de la conducta que se pone en conocimiento: acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, trato discriminatorio o ciberacoso.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN  
FRENTE AL ACOSO EN EL AMBITO  
LABORAL**



**A**  **BISPADO  
STORGA**