

I PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO



del Colectivo de Estudiantes de Psicología

**I PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO EN EL
COLECTIVO DE ESTUDIANTES DE
PSICOLOGÍA, CEP-PIE (Colectivo
de Estudiantes de Psicología,
Col·lectiu d'Estudiants de
Psicologia, Colectivo de
Estudiantes de Psicología,**

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



Psikologiako Ikasleen Elkargoa)

*Hoja de ruta hacia la igualdad efectiva y real de
todas las diversidades en la comunidad universitaria
española*

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



Coordinación: *Departamento de Igualdad y Diversidades*

Autoras:

- Jaime Martín Fernández
- Daniel González Pérez
- Laura Herrera Negrín
- Iván Ruiz Diez-Madroño
- Raquel Báez Delgado
- Llora Gil Calvo
- Candela Carrera
- David Rivera Alejo

Con el apoyo de:

Aprobado por los asociados en sesión plenaria por los Asociados del COLECTIVO DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA, CEP-PIE (Colectivo de Estudiantes de Psicología, Col·lectiu d'Estudiants de Psicologia, Colectivo de Estudantes de Psicologia, Psikologiako Ikasleen Elkargoa) el XX de Abril de 2023.

1. Compromiso de CEP-PIE en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo	5
2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	7
3. Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	8
4. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	10
Definición de acoso sexual	10
Conductas verbales:	10
Conductas no verbales:	10
Comportamientos Físicos:	11
Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual	11
Acoso sexual ambiental	11
5. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	12
Definición de acoso por razón de sexo	12
Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	13
Ataques con medidas organizativas	13
Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria	14
Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona afectada	14
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional	14
6. Grupo instructor y procedimiento de actuación para casos de acoso.	15
El inicio del procedimiento: La queja o denuncia	16
La fase preliminar o procedimiento informal	17
El expediente informativo	18
Seguimiento	22
7. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	22

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



8. Modelo de queja o denuncia en el CEP-PIE

23

1. Compromiso de CEP-PIE en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con el presente protocolo, el Colectivo de Estudiantes de Psicología, Col·lectiu d'Estudiants de Psicologia, Colectivo de Estudiantes de Psicología, Psikologiako Ikasleen Elkargoa (CEP-PIE) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el CEP-PIE quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo integrante de la Asociación que participe en las funciones dentro de la misma y en sus eventos.

Asimismo, la entidad asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las organizaciones a las que se desplacen sus propios integrantes en caso de que no consten protocolos de acoso similares aprobados en ellas. . Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los posibles convenios suscritos con otras organizaciones.

Cuando la presunta persona o grupos de personas implicadas en el proceso de acoso quedasen fuera del poder de la Coordinación General del CEP- y, por lo tanto, esta no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la organización competente con objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona o grupo responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el desarrollo de las actividades relacionadas con el CEP-PIE, en relación o como resultado de las mismas:

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



- a) En cualquier lugar, físico o telemático, en el que se desarrolle una actividad del Colectivo, incluyendo aquellas actividades sociales y culturales que se puedan dar en el transcurso de las mismas.
- b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- c) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (denominado en este caso acoso virtual o ciberacoso);
- d) en el alojamiento proporcionado por el CEP-PIE o por alguno de los Socios o entidades colaboradoras;

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

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

Adriana Villalba Izquierdo

Presidencia

2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la entidad implanta un procedimiento de prevención y actuación, que ha sido debatido y acordado por el grupo de trabajo también encargado del debate y elaboración del I Plan de Diversidades y del I Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3. Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La entidad formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre los integrantes del CEP-PIE o colaboradores durante la actividad del Colectivo y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en CEP-PIE.

La entidad, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, entre los que destaca la dignidad de la persona como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del CEP-PIE no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. El Colectivo sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere, activa o pasivamente. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



fundamentales de todos cuantos la conformamos, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, **cualquier persona integrante o colaboradora en la actividad del Colectivo dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido** en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la entidad sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador.

4. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de contenido audiovisual sexualmente sugestivo o pornográfico, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos;
- Reenvío, difusión o exposición de contenido audiovisual, objetos, escritos, etc, sugestivos o pornográficos contra la voluntad de la persona afectada;

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones personales y/o de trabajo, que afecten en este último caso al acceso a la formación, al trabajo que esté desempeñando en el Colectivo, a la promoción o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para perjudicar en las funciones que desempeña, personal o socialmente a su objetivo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro del Colectivo, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas involucradas de algún modo en la organización.

5. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye 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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. También se considerará acoso por razón de sexo cualquier acción de una persona con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de un grupo de personas o de crear a este grupo un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en función de su sexo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- 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.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a personas menstruantes y gestantes (embarazo, maternidad, lactancia natural);

o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a estas personas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en la actividad del Colectivo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades deliberadamente.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar responsabilidades muy superiores o muy inferiores a las competencias de la persona.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona afectada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, formaciones, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona en eventos presenciales, separándose de sus compañeros y compañeras con el objetivo de aislarla.
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona afectada

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas y/o mensajes atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en las infraestructuras que esté utilizando el Colectivo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psicológico o psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, hábitos personales o costumbres privadas.

6. Grupo instructor y procedimiento de actuación para casos de acoso.

El grupo instructor para los casos de acoso estará constituido íntegramente por las personas miembros del Departamento del Comité de Ética del CEP-PIE. En el seno de este departamento se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas y/o punitivas en función de la gravedad, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas, y siempre acorde a la normativa interna de la entidad.

El Departamento se reunirá en un plazo máximo de 3 días a la fecha de recepción de una queja o denuncia o del conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Las personas miembros del citado departamento cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto, deberán abstenerse de actuar, opinar e, incluso, ejercer su voto en el Departamento. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

En caso de que ningún miembro del departamento pueda demostrar imparcialidad, se aplicará el Protocolo Aguamarina (art 99), si procede. En este protocolo, se clarifica el cese del grupo de trabajo por incumplimiento de sus responsabilidades, cediendo al Departamento de la Comisión Permanente hasta nuevas elecciones (Protocolo Verde, art 155).

Adicionalmente, el Departamento del Comité de Ética, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la ayuda o contratación de una persona o grupo de trabajo externo al departamento que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En la entidad, la Secretaría General es la figura encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia¹ que pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización. Guardando el anonimato durante el proceso y no compartiendo la información con otros grupos de trabajo.

Las personas integrantes del CEP-PIE deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación, ésta tendrá presunción de veracidad

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas; el Colectivo, como hemos comentado anteriormente, garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el Colectivo habilita una vía de comunicación directa con la Secretaría General. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente

¹¹ Esto será siempre que la persona a la que se dirige la queja o denuncia no sea la Secretaría General, en cuyo caso lo llevará la Vicesecretaría General. En caso de estar involucrada, sería llevada directamente por el Departamento del Comité de Ética.

las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

Se pone a disposición de las personas miembro de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier persona miembro que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente. Este modelo de denuncia, aplica tanto a casos individuales como colectivos. Pudiéndose utilizar para denuncias colectivas e individuales hacia una o varias personas.

La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la presunta 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.

Recibida la queja o denuncia, el Departamento del Comité de Ética entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de 7 días a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte del Departamento. Tras este plazo, el Departamento 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, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

No obstante lo anterior, el Departamento, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por el Departamento.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la entidad.

El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo que, a instancias formales, será un proceso sancionador y se adecuará a los cauces normativos.

El Departamento del Comité de Ética realizará una investigación², en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta del Departamento, la Coordinación General del CEP-PIE adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas

² La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Coordinación General del CEP-PIE separará a la presunta persona acosadora de la persona afectada.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona/s denunciada/s. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

El Departamento podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta figura externa estaría obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte del proceso de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes del Departamento. En todo caso, el Departamento de la Comisión Permanente se constituye como figura interna de referencia, tal y como indica la normativa del Colectivo referida al proceso sancionador, y será integrado en el proceso mediante el Informe de Recomendación que en estos casos debe emitir.

El Departamento del Comité de Ética se encargará de mantener el anonimato de las personas involucradas a la hora de solicitar el asesoramiento de otras personas externas a dicho departamento.

Finalizada la investigación, el Departamento levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, el Departamento instará al Colectivo a adoptar las medidas

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer la expulsión disciplinaria de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, el Departamento hará constar en el acta que *de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo*.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, el Departamento podrá dar inicio a un proceso sancionador tal y como se especifique en la normativa interna.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, el Departamento podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 3 días más, teniendo que ser ratificado en Sesión Plenaria.

La resolución del expediente de acoso

Una vez deliberada una decisión, y de ser ésta favorable a la parte denunciante, el Departamento del Comité de Ética, acorde a sus funciones, establecerá la gravedad de las acciones constitutivas de acoso investigadas y las debidas medidas de actuación. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso, y a la Coordinación General del Colectivo, que deberá hacer efectivas las medidas acordadas.

En función de esos resultados anteriores, la Coordinación General de la entidad procederá a adoptar cuantas medidas estime oportunas para hacer efectiva la decisión del Departamento del Comité de Ética. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:

Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: xx/04/2023



- a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la persona afectada. En ningún caso se obligará a la persona afectada por acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Colectivo.
- b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede y en función de los resultados de la investigación, exclusión de los puestos de responsabilidad en la entidad o, incluso, expulsión disciplinaria.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo con la entidad, la Coordinación General del CEP-PIE mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona cuando se reincorpore (si es una expulsión temporal), o en su nuevo puesto de responsabilidad y/o grupo de trabajo, en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, *el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control.*

La Coordinación General del CEP-PIE adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales, pudiendo derivar tal acción en el grupo de trabajo relacionado con los Recursos Humanos de la entidad.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones de participación que, previo consentimiento de la persona afectada por acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que se relacionen con la entidad, pudiendo derivar tal acción en el grupo de trabajo encargado de la evaluación, seguimiento y redacción del Plan de Igualdad y el Plan de Diversidades.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días, el Departamento del Comité de Ética estará obligado a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Coordinación General del Colectivo y a la Junta de Recursos Humanos, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de diversidades del CEP-PIE, el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de su comunicación a los integrantes del CEP-PIE, a través de (INDICAR)³, manteniéndose vigente durante (INDICAR).

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

³ Podrá ser a través de correo electrónico, difusión por los grupos de comunicación digitales o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

8. Modelo de queja o denuncia en el CEP-PIE

Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Universidad :

Teléfono:

Email:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Universidad:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Secretaría General del CEP-PIE, si resulta pertinente en función de lo anteriormente comentado en este Protocolo, encargada de su derivación al Departamento del Comité de Ética, ocupado del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en el CEP-PIE.