

Protocolo de medidas para la prevención del acoso laboral

ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL O ABUSO DE PODER



COLEGIOS
MARIANISTAS

Índice

**PROTOCOLO DE MEDIDAS
PARA LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO LABORAL**

Colegios Marianistas de España
Junio 2022

Autoría:

Colegios Marianistas de España

Diseño:

Lotax Design

1. **Introducción**
2. **Objetivo del protocolo**
3. **Ámbito de aplicación o vigencia**
4. **Declaración de principios y responsabilidad**
5. **Definiciones y tipología de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral**
6. **Comisión de actuación en caso de acoso**
7. **Procedimiento de denuncia**
 - 7.1. Inicio del procedimiento
 - 7.2. Forma de denuncia
 - 7.3. Instrucción del expediente
 - 7.4. Resolución del expediente
 - 7.5. Seguimiento del expediente
8. **Sanciones disciplinarias**
9. **Protección de datos**
10. **Confidencialidad**
11. **Régimen supletorio y modificación**
12. **Anexos**
 - 12.1. Anexo 1: Modelo de compromiso
 - 12.2. Anexo 2: Modelo de denuncia
 - 12.3. Anexo 3: Modelo de compromiso de confidencialidad
 - 12.4. Anexo 4: Modelo de Acta de acuerdo sobre el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral en el entorno laboral
 - 12.5. Anexo 5: Flujograma del procedimiento

Introducción

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconocen que la igualdad es un principio jurídico universal, y establecen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situación de acoso tanto sexual como por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso moral que pueda tener un componente laboral. El acoso de cualquier índole son conductas discriminatorias que requieren la aplicación de medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la libertad sexual, a la integridad moral y a la igualdad de trato que se encuentran amparados en los *arts. 10,14,15 y 18 de la Constitución Española*, en los *arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores*, así como en la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral (también llamado mobbing) en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas para quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y la propia empresa, afectando a su normal funcionamiento, al clima laboral, a la motivación de la plantilla, a la imagen externa de la empresa, etc. De ahí que son unos aspectos esenciales para tener en consideración el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa de no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral. Por ello, la **Fundación Educativa Domingo Lázaro (en adelante, FEMDL)** se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y sus derechos.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a la plantilla e informando a la Dirección de FEMDL (*) de cualquier problema del que pueda tener conocimiento colaborando con la empresa en la materia de prevención. Solo a través de una implicación conjunta de todos se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en el entorno laboral..

Objetivo del protocolo

El objetivo del presente protocolo es **definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral**, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

La prevención del acoso en el entorno laboral requiere que la empresa disponga de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su reiteración.

En este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: **la prevención** del acoso y **la actuación de la empresa** frente a las denuncias por acoso. Por ello se recogen dos tipos de actuaciones:

- 2.1.- Medidas orientadas a **prevenir** y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- 2.2.- Procedimiento interno de **actuación** para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso por parte de alguna persona trabajadora.

Ámbito de aplicación y vigencia

El presente procedimiento se aplicará a **todas las personas que presten servicio en FEMDL**, con independencia de cuál sea su relación contractual con la misma, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo.

Para el personal que pertenezca a **empresas subcontratadas con FEMDL** siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal, de conformidad con lo establecido en el *art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* y la normativa que lo desarrolla.

Si el acoso se produjera fuera de la empresa deberá probarse que la situación es por una causa relacionada con el trabajo.

El presente protocolo tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones después de la correspondiente negociación. La *Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad* podrá comunicar a la empresa las incidencias que hayan detectado en la aplicación de este protocolo, con el fin de que la empresa y la representación de las personas trabajadoras negocien posibles modificaciones de este.

El contenido del presente protocolo entrará en vigor en la fecha de la firma del plan de igualdad del que formará parte o al día siguiente de su firma. La fecha de la firma del Plan de Igualdad será el 22 de abril de 2022.

Declaración de principios y responsabilidad

Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la empresa, y respetando los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales en la empresa.

Por ello, FEMDL se compromete a:

- **Prohibir comportamientos, actitudes o situaciones de acoso** sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
- **Admitir las quejas, reclamaciones y denuncias** de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral que se puedan producir en la empresa.
- **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.
- **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 nuestra empresa, y en especial de 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/as, personal de empresas subcontratadas, alumnado, familias, plantilla de la propia empresa, 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 esos comportamientos, actitudes o acciones: 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.

La implantación del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- **Difusión y distribución** entre todas las personas trabajadoras del **protocolo de prevención y actuación** frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.
- **Realización de campañas informativas y de sensibilización** en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral a toda la plantilla de la **FEMDL**.

- Designación de una **Comisión de actuación** en caso de acoso para la investigación y propuesta de sanción en las reclamaciones por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

- **Evaluación y seguimiento**, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

En el proceso de implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa.

Todas las personas trabajadoras de **FEMDL** tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e intimidad de la persona, y cumplir con el presente protocolo.

Definiciones de acoso

Antes de abordar el concepto de cada uno de los tipos de acoso, **es muy importante remarcar que:**

- El acoso debe crear objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo y se caracteriza porque se trata de comportamientos indeseados por la persona objeto de estos.
- Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral pueden producirse por parte de un responsable hacia su colaborador (acoso descendente), o por parte de un colaborador a un responsable (acoso ascendente), también entre compañeros e incluso por parte de terceros (acoso horizontal).
- Todas las situaciones calificadas de acoso pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o grupo.
- El acoso se puede producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, pero siempre como consecuencia de una relación laboral y bajo el ámbito de dirección de la empresa.

5.1 ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o no verbal, físico, (ver descripción de tipologías, más abajo) de naturaleza sexual, que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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 mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados (*art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son **conductas calificables como acoso sexual las siguientes conductas:**

- **Observaciones sugerentes, chistes o comentarios** sobre la apariencia o condición sexual del profesional que, atentando o no contra la dignidad del profesional, le resulten manifiestamente ofensivas.
- **Peticiones de favores sexuales**, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o la trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- **Cualquier otro comportamiento por razón de su sexo** que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del profesional.
- **Toda agresión sexual**, entendiendo por la misma cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona, sin que medie consentimiento, empleando violencia o intimidación.

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

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición

sexual de la trabajadora o el trabajador.

- 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 rumores 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.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, whatsapps o comunicaciones por cualquier medio digital de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora 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.

Para saber si es acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la OIT en su Convenio 111 y la recomendación de Unión Europea 92/135, de 27 de noviembre de 1991, donde se establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Indeseado, irrazonable y ofensivo.
- Que se crea en el entorno laboral de forma intimidatoria, hostil y humillante para la persona objeto de ella.

5.2.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento que se lleva a cabo en base al sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres (*art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son **conductas calificables como acoso por razón de sexo las siguientes conductas:**

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo.
- Trato desfavorable a mujeres y hombres con motivo de situación de maternidad o paternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desfavorable a los hombres por el mero hecho de serlo.
- Cualquier trato desfavorable o adverso debido al sexo de la persona afectada.

En este concepto entran cualesquiera acciones u omisiones relacionadas con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad/paternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tengan como finalidad la consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo (*art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son **conductas calificables como acoso por razón de sexo con relación al embarazo o la maternidad:**

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas imposibles de lograr o con plazos de difícil cumplimiento.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

5.3.- ACOSO MORAL O MOBBING

Es la **agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado**, ya sea verbal, emocional, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una **conducta de acoso moral, entre otros, y sin ánimo excluyente ni limitativo, los siguientes:**

- Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, vulnerando los principios recogidos en el Código Ético, los Planes de Convivencia o la Propuesta Educativa de los Colegios Marianistas.
- La violencia verbal.
- El aislamiento y rechazo.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- El acoso moral o mobbing no debe confundirse con cualquier situación difícil que se produzca en el seno de la empresa. Así, entre otros, no lo son:
- La excesiva presión en el trabajo para conseguir objetivos o la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral estresante, pero en los que no hay intencionalidad de humillación.
- La mala resolución de conflictos, puesto que situaciones desagradables pueden darse en cualquier comunidad y, en ocasiones, no se está acertando en la forma de solventarlas. Un conflicto no conlleva necesariamente acoso.
- Estilos de gestión de equipos poco participativos que no por ello llevan implícita cualquier intencionalidad en este sentido.



Comisión de actuación en caso de acoso

Se crea una **Comisión de actuación** en caso de acoso para la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral o mobbing formada por las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- *Luis, Paz, responsable Jurídico*
- *María, Mendoza, responsable de Personas*
- *Mar, Tagle, responsable de Comunicación*
- *Director del centro correspondiente (temporal)*

Por parte de los trabajadores:

- *Juan Antonio Leiva Morales*
- *María Elvira López del Prado Arenas*
- *Ester Roquette Rodríguez*
- *Evelyn Ramos Díaz (temporal)*

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

En todo caso la Comisión Negociadora de este protocolo puede tomar la decisión de quien va a formar parte de la Comisión de actuación en caso de acoso.

Esta comisión tendrá por objeto investigar, de forma inmediata y minuciosa cualquier comunicación o queja sobre un comportamiento que implique un presunto acoso sexual o por razón de sexo o acoso moral o mobbing.

Las decisiones se adoptan por mayoría de sus miembros y ellos pueden adoptar que un tercero pueda intervenir en la investigación de la denuncia.

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

- Recepción de las denuncias. - Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras 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 a la dirección de la empresa 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, acoso por razón de sexo o acoso moral.

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. En estos casos, así como en los supuestos de ausencia por enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquiera de las personas titulares, durante el tiempo que dure la suspensión o la ausencia:

- *Miguel Ángel Dieste, director ejecutivo (por la empresa).*
- *Amaia Rasche Castillo (por las personas trabajadoras).*

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.

Procedimiento de denuncia

Cualquier persona afectada por el ámbito de aplicación de este Protocolo que tenga conocimiento de una situación de acoso debe **comunicar a la Comisión** tal circunstancia.

Se establece un canal que permite comunicar, de manera confidencial y a través de un formulario, aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral:

Comunicación a través de correo electrónico a la siguiente dirección:
igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org

Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de comunicar directamente a la autoridad o a sus agentes tales hechos para que impidan la comisión de un delito de acoso de cuya próxima o actual comisión tenga noticia. Art 450. 1 y 2. Código Penal.

La denuncia de acoso **se deberá realizar por escrito** y nunca se tramitarán denuncias anónimas. No se aceptará la vía verbal como medio de denuncia de las sospechas de acoso.

En este procedimiento **se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:**

- Proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

- Proteger a la persona trabajadora 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.
- No divulgar información a personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitar urgente la denuncia o queja.
- Investigar exhaustivamente de los hechos denunciados.
- Adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuya conducta de acoso resulte acreditadas.
- A propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso se podrán adoptar medidas cautelares para separar al denunciante/a y al denunciado/a 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, atendiendo especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto/a acosado/a.

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 del conflicto, 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.**

7.1.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El proceso se inicia con la presentación de la denuncia. Cualquier persona, tanto la que es objeto de un posible acoso como el que tenga conocimiento fehaciente de algún acto de acoso, deberá denunciar dicha situación remitiendo un correo electrónico exclusivamente a igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org y la Comisión nombrará a uno de sus miembros como la persona encargada que representa a la Dirección en este proceso y dirigirá el procedimiento de tramitación de la denuncia, así como de la realización de un chequeo de veracidad. Todo ello, con el fin de preservar la confidencialidad de la denuncia y del proceso. Para el caso de profesionales que no disponen de acceso al correo electrónico, se podrá remitir por correo ordinario, en documento firmado.

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 actuación en caso de acoso.

7.2. FORMA DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto.
- Identificación del presunto/a acosador/a, y el puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y el puesto que ocupa.
- 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 denunciante.
- Acuse de recibo para la persona que presenta la denuncia.

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

7.3. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE

La Comisión de actuación se reunirá **antes de 10 días laborables, desde la presentación de la denuncia**, para activar la fase instructora en la que se practicarán cuantas diligencias pruebas y actuaciones se considere conveniente 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 y denunciante. En el desarrollo del procedimiento se dará audiencia primero a la presunta víctima y después a la persona denunciada.

El procedimiento deberá ser 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 20 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 de la empresa puede, a propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptar las **medidas cautelares** necesarias para proteger a la presunta víctima.

7.4. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La dirección de **FEMDL**, una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión de actuación en caso de acoso, 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 Comisión de actuación en caso de acoso. También se comunicará esta decisión a la *Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad*, al responsable de prevención de riesgos laborales y al *Ministerio Fiscal*. En estas comunicaciones no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente. En función de los resultados, la dirección de la empresa **FEMDL** procederá a:

- a) En el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, se archivan las actuaciones elaborándose un informe justificativo.
- b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión de actuación en caso de acoso. Entre ellas:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora, mediante el cambio de horario, turno o puesto.
- Aplicar una sanción a la persona agresora, en aplicación de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en el *art. 54 ET, el Reglamento de Régimen Interior*, o lo establecido en el apartado 9 de este protocolo.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona agresora. El cumplimiento de la sanción no evita que haya una vigilancia posterior y control por parte de la empresa. La dirección de la empresa 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, modificación de las condiciones laborales, previo consentimiento de la víctima para ayudar a su recuperación, etc.).

7.5. SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a 30 días laborables**, la Comisión de actuación en caso de acoso 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la RLT, a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad, cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.



Sanciones disciplinarias

Las **sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral o mobbing**, son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio colectivo aplicable o en el **FEMDL** (Reglamento de Régimen Interior, Plan de Convivencia):

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Traslado a un centro de trabajo de una localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta se contempla la posible existencia de **circunstancias agravantes** como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- Sanciones disciplinarias
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

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 esta Comisión, 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.

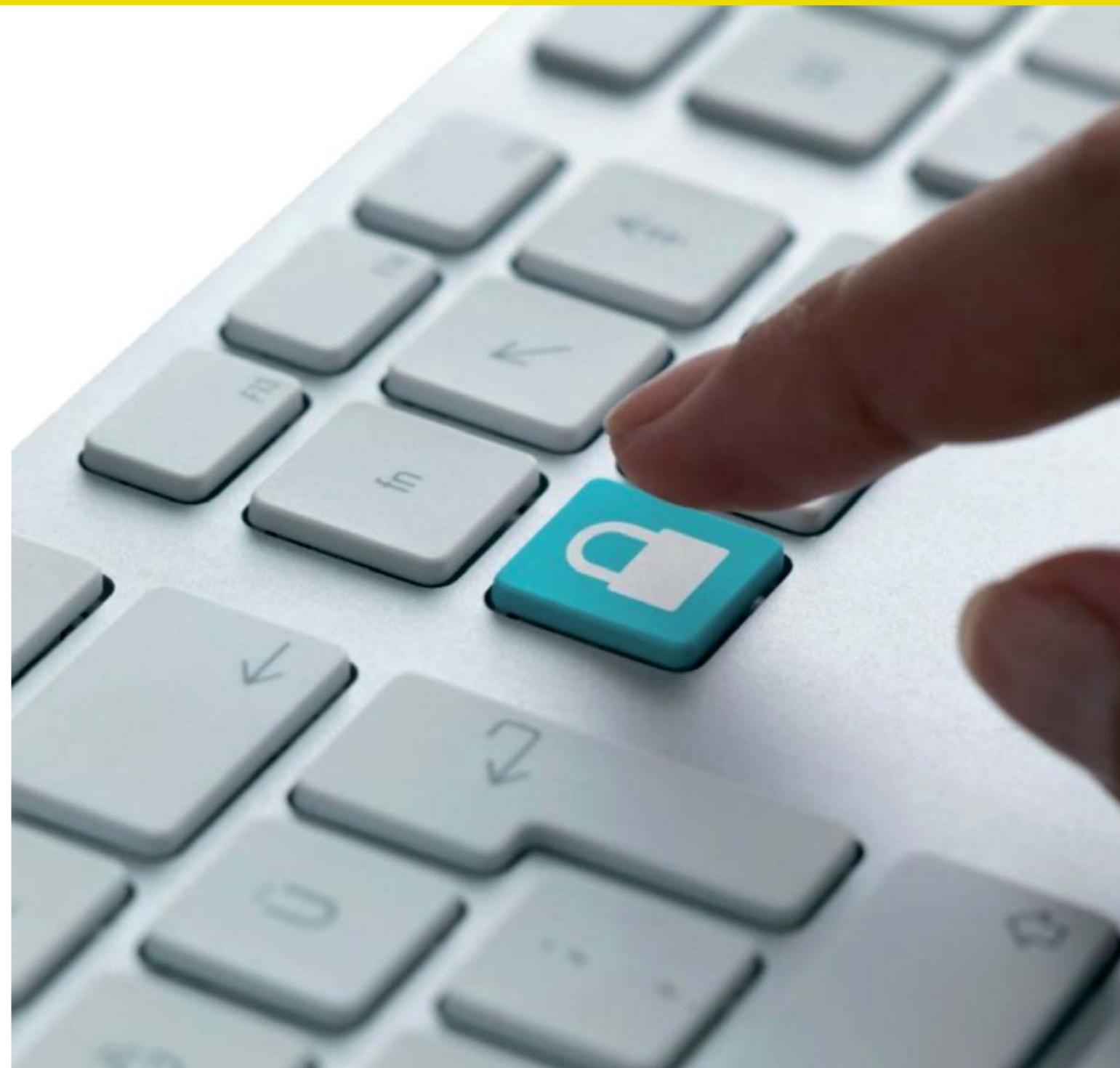
En lo que respecta a los empleados, podrán recabarse todos aquellos datos que atañen a la relación laboral, es decir, los **datos personales de identificación** (nombre, apellidos, Protección de datos Página 20 | 31 número de Seguridad Social, dirección postal, teléfonos, e-mail), datos académicos, profesionales y bancarios.

Dado su carácter de datos especialmente sensibles, los miembros de esta Comisión 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 de esta Comisión. 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, esta Comisión respetará los principios del *artículo 5 del RGPD* y minimizará los tratamientos de datos personales de los trabajadores 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 sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org**, acompañando copia de su documento de identidad.

Los datos facilitados para cualquier investigación que sea desarrollada por los miembros de la Comisión 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 finalización de dichos plazos. Los datos de contacto serán conservados mientras no se solicite su derecho de supresión o baja.



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 esta Comisión 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 de este, 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 Comisión suscribirá un **documento de confidencialidad**.

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 los 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.



Régimen supletorio y modificación

En todo lo que no esté previsto en este protocolo se estará a lo dispuesto en el **convenio colectivo de aplicación**, en este caso, es el *VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada* sostenidos total o parcialmente con fondos públicos (BOE 231 de septiembre de 2021) y *Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza con Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2017-2021*.

Asimismo, en caso de establecerse en convenio colectivo alguna modificación o ampliación que afecte al contenido de este protocolo, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se reunirán lo antes posible a efectos de adaptar el mismo a la nueva regulación.

Anexos

ANEXO 1: MODELO DE COMPROMISO

En Madrid a 28 de marzo de 2022, Fundación Educativa Domingo Lázaro (FEMDL), con domicilio en c/Portal de Belén 1 28009, y con CIF nº G83003004, representada por Miguel Ángel Dieste Pontaque, con DNI 29090409D, declara que en la reunión del Comité de Dirección celebrada el día 28 de marzo de 2022 se adoptó el compromiso de la organización frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, fomentando un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la comunidad educativa. Las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra las personas, por lo que **la FEMDL se compromete a:**

- No permitir ni tolerar actitudes o comportamientos que impliquen acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Atender las reclamaciones que puedan producirse en la empresa de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y seguridad jurídica en las reclamaciones y denuncias que se puedan producir por este tema.
- Garantizar la protección de las personas que presente reclamaciones o denuncias.
- Sancionar las conductas en las que se demuestre la existencia de una situación que genera acoso sexual o por razón de sexo.

Para la consecución efectiva de este compromiso, **FEMDL se compromete a establecer entre otras las siguientes medidas:**

- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Distribución y difusión entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización sobre esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la empresa.
- Evaluación y seguimiento del desarrollo y funcionamiento del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para la elaboración e implantación de este protocolo se contará con la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Fdo:

Miguel Ángel Dieste Pontaque	Firmado digitalmente por Miguel Ángel Dieste Pontaque Fecha: 2022.03.28 15:57:03 +02'00'
---------------------------------------	---

Miguel Ángel Dieste Pontaque
Director Ejecutivo de FEMDL

ANEXO 2: MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE (marcar con una X)

- Persona afectada
- Recursos humanos
- Representante de la plantilla
- Otros

SOLICITUD (marcar con una X)

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso laboral o acoso moral:

- Por procedimiento informal
- Por procedimiento formal

TIPO DE ACOSO (marcar con una X)

- Sexual
- Por razón de sexo
- Moral
- Otro

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

APELLIDOS:

NOMBRE:

NIF:

SEXO:

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO:

ÁREA O DEPARTAMENTO:

TELÉFONO DE CONTACTO:

EMAIL DE CONTACTO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTOS QUE SE APORTAN:

EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS:

Localidad, fecha y firma del solicitante:

Descargar modelo de denuncia haciendo click **AQUÍ**

ANEXO 3: MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Dña. María Mendoza Jiménez, mayor de edad, provisto de DNI nº 05431109G forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de la Fundación Educación Marianista Domingo Lázaro (en adelante, FEMDL) y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.
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 de actuación en caso de

acoso.

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 medidas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo en el entorno laboral y acoso moral o mobbing, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso 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 actuación en caso de acoso de la **FEMDL**.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Madrid a 25 de marzo de 2022.

Firmado

Evelyn Ramos Díaz

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

D/Dña. JUAN ANTONIO LEIVA MORALES, mayor de edad, provisto de DNI nº 31649181P forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de Fundación Educación Marianista Domingo Lázaro y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.

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 de actuación en caso de acoso.

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.

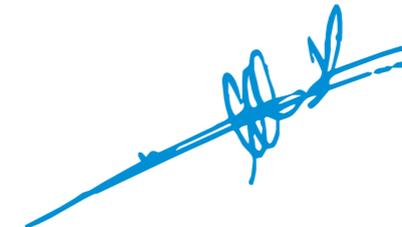
5. En virtud de lo establecido en el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que 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 actuación en caso de acoso de la Fundación Educación Marianista Domingo Lázaro.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Jerez de la Fra a 19 de abril de 2022.

Firmado

Juan Antonio Leiva Morales



De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

D/Dña María Elvira López del Prado Arenas, mayor de edad, provisto de DNI nº 50166534S forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de (empresa /RLT)_FEMDL y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.
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 de actuación en caso de acoso.
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.

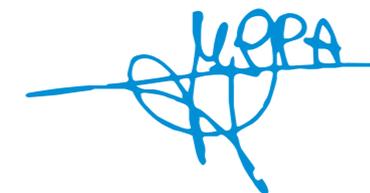
5. En virtud de lo establecido en el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que 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 actuación en caso de acoso del **FEMDL**.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en ___Madrid___, a 19 de Abril de 2022.

Firmado

María Elvira López del Prado Arenas



De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

D. Héctor Manuel Checa Pérez, mayor de edad, provisto de DNI nº 51942279E forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de la empresa y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.
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 de actuación en caso de acoso.
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 medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso 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 actuación en caso de acoso de la **FEMDL**.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Madrid, 28 de marzo de 2022.

Firmado

Héctor Manuel Checa Pérez

51942279E HECTOR MANUEL CHECA (R: G83003004)
Digitally signed by 51942279E HECTOR MANUEL CHECA (R: G83003004)
Date: 2022.03.30 14:21:03 +02'00'

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

D. Luis Fernando Paz López, mayor de edad, provisto de DNI nº 5.405.516-X forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de Fundación Educación Marianista Domingo Lázaro (en adelante, FEMDL) y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.
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 de actuación en caso de acoso.
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 medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso 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 actuación en caso de acoso de la **FEMDL**.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Madrid, a 29 de Marzo de 2022.

Firmado

Luis Fernando Paz López



De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

D/Dña. María del Mar Tagle Rivera, mayor de edad, provisto de DNI nº 50893712W forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de Fundación Educación Marianista Domingo Lázaro (en adelante, FEMDL) y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.
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 de actuación en caso de acoso.
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 medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso 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 actuación en caso de acoso de la **FEMDL**.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Madrid, a 7 de abril de 2022.

Firmado

María del Mar Tagle Rivera



De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

Dña. María Mendoza Jiménez, mayor de edad, provisto de DNI nº 05431109G forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de la Fundación Educación Marianista Domingo Lázaro (en adelante, FEMDL) y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.
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 de actuación en caso de acoso.
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 medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso 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 actuación en caso de acoso de la **FEMDL**.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Madrid a 25 de marzo de 2022.

Firmado

María Mendoza Jiménez



De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

D. Miguel Ángel Dieste Pontaque, mayor de edad, provisto de DNI nº 29090409D forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de la empresa Fundación Educación Marianista Domingo Lázaro (en adelante FEMDL) y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.
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 de actuación en caso de acoso.
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 medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso 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 actuación en caso de acoso de la **FEMDL**.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Madrid a 28 de marzo de 2022.

Firmado

Miguel Ángel Dieste Pontaque



De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

D/Dña. ESTER ROQUETTE RODRIGUEZ mayor de edad, provisto de DNI nº 44047743Y forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de (empresa /RLT) RLT y 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 medidas para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o mobbing en el entorno laboral, 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 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 de actuación en caso de acoso.
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 de actuación en caso de acoso.
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 medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso 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 actuación en caso de acoso de la **FEMDL**.

El/la abajo firmante se hace responsable frente a **FEMDL**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a **FEMDL** de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento. Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en Cádiz a 19 de abril de 2022.

Firmado

Ester Roquette Rodriguez

Firmado por ROQUETTE
RODRIGUEZ ESTHER -
44047743Y el día 19/04/2022 con
un certificado emitido por AC
FNMT Usuarios

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad de la FEMDL han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a: buzonpersonas@colegiosmarianistas.org

ANEXO 4: MODELO DE ACTA DE ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL EN EL ENTORNO LABORAL

ASISTENTES:

Por parte de la empresa:

- Luis, Paz, responsable Jurídico
- María, Mendoza, responsable de Personas
- Mar, Tagle, responsable de Comunicación
- Director del centro correspondiente (temporal)

Por parte de los trabajadores:

- Juan Antonio Leiva Morales
- María Elvira López del Prado Arenas
- Ester Roquette Rodríguez
- Evelyn Ramos Díaz (temporal)

A través de Teams siendo las 12:00h del día 24/03/2022 se reúnen las personas reseñadas anteriormente en representación de la empresa, y de la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de acordar el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. En base a ello:

1º Se dan por concluidas las negociaciones y, por tanto, se procede a la firma del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing que se adjunta como anexo a esta acta.

2º Se establece el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

3º Se acuerda la constitución de la Comisión de actuación en caso de acoso.

4º Ambas partes acuerdan que tendrá una vigencia indefinida.

5º Las partes se comprometen a dar traslado, en tiempo y forma, del presente Acuerdo y el texto final del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón

de sexo en el entorno laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

6º Las partes designan en este acto a Héctor Checa Pérez, con DNI 51942279E como persona encargada y autorizada para realizar los trámites oportunos a efectos de registrar el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral de FEMDL_ ante el REGCON. Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14:00 horas del día 24 de marzo de 2022.

Representantes permanentes de la empresa

Luis Paz	María Mendoza	Mar Tagle
PAZ LOPEZ LUIS FERNANDO - 05405516X Firmado digitalmente por PAZ LOPEZ LUIS FERNANDO - 05405516X Fecha: 2022.03.30 10:03:14 +02'00'	MENDOZA JIMENEZ MARIA - 05431109G Firmado digitalmente por MENDOZA JIMENEZ MARIA - 05431109G Fecha: 2022.03.25 10:36:57 +01'00'	TAGLE RIVERA MARIA DEL MAR - 50893712W Firmado digitalmente por TAGLE RIVERA MARIA DEL MAR - 50893712W Fecha: 2022.04.07 11:26:07 +02'00'

Representantes de la RLT

Juan Antonio Leiva Morales	Esther Roquette Rodríguez
LEIVA MORALES JUAN ANTONIO - 31649181P Firmado digitalmente por LEIVA MORALES JUAN ANTONIO - 31649181P Fecha: 2022.04.20 14:28:03 +02'00'	Firmado por ROQUETTE RODRIGUEZ ESTHER - ***4774** el día 20/04/2022 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios
María Elvira López del Prado Arenas	Evelyn Ramos Díaz (temporal)
Firmado por LOPEZ DEL PRADO ARENAS MARIA ELVIRA - ***6653** el día 20/04/2022 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios	

Suplentes

Miguel Ángel Dieste Pontaque	Ruth Huete Fernández
Miguel Ángel Dieste Pontaque Firmado digitalmente por Miguel Ángel Dieste Pontaque Fecha: 2022.03.28 15:58:53 +02'00'	

Persona designada para los trámites de inscripción

Héctor Checa Pérez
51942279E HECTOR MANUEL CHECA (R: G63003004) Digitally signed by 51942279E HECTOR MANUEL CHECA (R: G63003004) Date: 2022.03.28 16:58:16 +02'00'

Nota: El representante temporal de la empresa será el director del Centro correspondiente. Al ser un cargo temporal y rotativo no se incluye en firma.

ANEXO 5: FLUJOGRAMA DEL PROCESO

Procedimiento: Acoso en el entorno laboral

igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org será un correo compartido entre el Asesor Jurídico Responsable Personas y Responsable Comunicación

CÓDIGO:

PLAN IGUALDAD

ACTIVIDADES	INTERVINIENTES										ENTRADAS	SALIDAS
	Denunciante (sea o no presunto acosado)	BUZÓN (igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org)	Comisión Actuación	Presunto Agresor	Asesor Externo	Comité de Dirección	Comité de Responsable Comunicación o miembro Seleccionado Comisión	Responsable Laboral	ALT	PRL		
1. Inicio del procedimiento:												
Presentación de la denuncia	 → 										El denunciante redacta la denuncia en el anexo 2 "Modelo de Denuncia". Puede ser o no el presunto acosado.	El asesor jurídico realiza las recomendaciones sobre como abordar la denuncia y la elaboración del primer informe
Tramitación de la denuncia											Un miembro designado por la Comisión de Actuación tramita la denuncia	
Asignación de nº de expediente											Un miembro designado por la Comisión de Actuación asigna un número de expediente	
Elaboración del primer informe											Un miembro designado por la Comisión de Actuación redacta un primer informe	Primer informe
Traslado de la documentación a la comisión de actuación		 → 									La Comisión de Actuación lee el primer informe	La Comisión de Actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada. El Comité tendrá que firmar el acuerdo de confidencialidad y protección de datos

Procedimiento: Acoso en el entorno laboral

igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org será un correo compartido entre el Asesor Jurídico Responsable Personas y Responsable Comunicación

CÓDIGO:

PLAN IGUALDAD

ACTIVIDADES	INTERVINIENTES										ENTRADAS	SALIDAS
	Denunciante (sea o no presunto acosado)	BUZÓN (igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org)	Comisión Actuación	Presunto Agresor	Asesor Externo	Comité de Dirección	Comité de Responsable Comunicación o miembro Seleccionado Comisión	Responsable Laboral	ALT	PRL		
2. Instrucción del expediente:												
Reunión para activar la fase instructora			5									Máximo en 10 días laborables
Diligencias, pruebas y actuaciones			● 6									
Audiencia a la presunta víctima			7									
Audiencia al presunto agresor			7									
Elaboración del informe de conclusiones			■ 8	→			●					El CDC puede decidir establecer o no medidas cautelares

Procedimiento: Acoso en el entorno laboral

igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org será un correo compartido entre el Asesor Jurídico Responsable Personas y Responsable Comunicación

CÓDIGO:

PLAN IGUALDAD

ACTIVIDADES	INTERVINIENTES										ENTRADAS	SALIDAS	
	Denunciante (sea o no presunto acosado)	BUZÓN (igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org)	Comisión Actuación	Presunto Agresor	Asesor Externo	Comité de Dirección	Comité de Responsable Comunicación o miembro Seleccionado Comisión	Responsable Laboral	ALT	PRL			
3. Resolución del expediente:													
Decisiones						9						El CDC tiene 6 días laborables para elaborar la decisión	El CDC transmite la decisión a la Responsable de Comunicación
Elaboración de un comunicado escrito												La Responsable de Comunicación redacta el escrito	Se lo manda a la persona denunciada, a la víctima y a la Comisión de Actuación en caso de acoso
Envío respuesta						10						El CDC envía el comunicado a todas las partes	Las partes reciben el comunicado simultáneamente
Adopción de medidas						11						Se adoptan las posibles medidas y la vigilancia	Despido disciplinario o suspensión de empleo y sueldo o traslado forzado sin derecho a indemnización o movilidad funcional o traslado a un centro de trabajo de una localidad distinta durante un período de tiempo. O inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo
En caso de sanción con despido disciplinario o suspensión de empleo						12						Aviso de desvinculación	Realización del despido
Acciones formativas y protección de seguridad y salud						13						Solicitud de acciones formativas	Acciones formativas preventivas en materia de acoso laboral (no esperar a que tengamos acoso para adoptar esta acción)

Procedimiento: Acoso en el entorno laboral

igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org será un correo compartido entre el Asesor Jurídico Responsable Personas y Responsable Comunicación

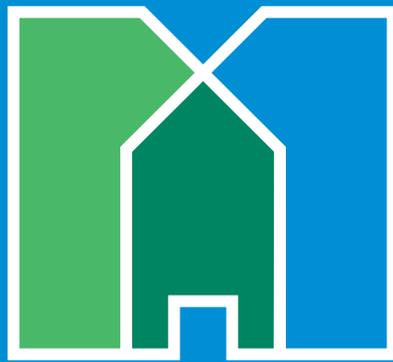
CÓDIGO:

PLAN IGUALDAD

ACTIVIDADES	INTERVINIENTES										ENTRADAS	SALIDAS
	Denunciante (sea o no presunto acosado)	BUZÓN (igualdadpersonas@colegiosmarianistas.org)	Comisión Actuación	Presunto Agresor	Asesor Externo	Comité de Dirección	Comité de Responsable Comunicación o miembro Seleccionado Comisión	Responsable Laboral	ALT	PRL		
4. Seguimiento del expediente:												
Seguimiento cumplimiento resultados y medidas			● 14								En un plazo no superior a 30 días	
Acta (confidencialidad datos)			● ←			●			● →		Firma del acta (ver anexo)	



Descargar cuadro completo del Procedimiento



**COLEGIOS
MARIANISTAS**

Colegios Marianistas de España
C/ Portal de Belén, 1
28009 – MADRID
T. 915 730 614 / 915 732 337

WWW.COLEGIOSMARIANISTAS.ORG