



**RESOLUCIÓN DE LA JUNTA DE GOBIERNO EN LA SESIÓN CELEBRADA
EL 21 DE JULIO DE 2025 POR LA QUE APRUEBA EL PROTOCOLO CONTRA LA
DISCRIMINACION Y EL ACOSO POR RAZON DE ORIENTACION SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESION DE GÉNERO, CARACTERISTICAS
SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR**

La Junta de Gobierno de la Universidad Pontificia Comillas, en la sesión celebrada el 21 de julio de 2025, aprueba a instancias de la Comisión de Igualdad el Protocolo contra la discriminación y el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. La documentación correspondiente se adjunta a esta resolución.



**PROTOCOLO
DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA
COMILLAS CONTRA LA DISCRIMINACION
Y EL ACOSO POR RAZON DE
ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE
GÉNERO, EXPRESION DE GÉNERO,
CARACTERISTICAS SEXUALES Y
DIVERSIDAD FAMILIAR**

**VICERRECTORADO DE RELACIONES
INSTITUCIONALES, ORGANIZACIÓN Y SECRETARÍA
GENERAL**



PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION Y EL ACOSO POR RAZON DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESION DE GÉNERO, CARACTERISTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

ÍNDICE

PREÁMBULO.....	1
CAPÍTULO I. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES	2
Artículo 1. Objeto	2
Artículo 2. Ámbito de aplicación y definiciones	3
CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO EN SUPUESTOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.....	6
Artículo 3. Principios rectores del procedimiento.....	6
Artículo 4. Reglas generales del procedimiento.....	7
Artículo 5. Tramitación del procedimiento.....	8
Artículo 6. Medidas correctoras, preventivas y disciplinarias	10
Artículo 7. Seguimiento y control.....	11
CAPÍTULO III. COMISIÓN INSTRUCTORA Y/O INVESTIGADORA.....	13
Artículo 8. Composición, normas internas de funcionamiento y deber de secreto profesional. 13	
CAPÍTULO IV. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO.....	13
Artículo 9. Divulgación	13
Capítulo V. APROBACIÓN DEL PROTOCOLO.....	14
Artículo 10. Aprobación.....	14
Capítulo VI. MEDIDAS DE FORMACIÓN.....	14
Artículo 11. Formación en materia frente al acoso sexual y por razón de sexo, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual o a la integridad moral	14
DISPOSICIÓN FINAL: VIGENCIA.....	14
ANEXO I. EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO POR ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.....	16



PREÁMBULO

En el corazón de nuestra organización reside un principio fundamental como es el **respeto incondicional a la dignidad de cada persona**. Somos conscientes de que un entorno laboral saludable y seguro es un derecho inalienable, y que cualquier tipo de discriminación y acoso, en cualquiera de sus formas, constituye una grave vulneración de los derechos de las personas del colectivo LGTBI.

1

Un entorno laboral saludable no solo fomenta el desarrollo profesional y personal de quienes lo integran, sino que también fortalece la productividad, la creatividad y el sentido de pertenencia.

Sin embargo, cuando el respeto, la dignidad y la seguridad física o emocional se ven vulnerados por situaciones de discriminación, acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se rompe el equilibrio fundamental que sustenta una convivencia sana y justa.

Este protocolo es una manifestación del compromiso inquebrantable de nuestra organización con el **cuidado de las personas al margen de su identidad sexual**, colocándolas en el centro de nuestras acciones y decisiones. Su propósito primordial es proteger y apoyar a las personas que puedan verse afectadas por estas situaciones, ofreciéndoles un camino claro y accesible para buscar ayuda y reparación.

No debemos olvidar que la **prevención** es la herramienta más poderosa para este tipo de conductas, por lo que el presente protocolo no pretende limitarse a reaccionar cuando el daño ya está hecho, sino que debemos actuar de manera proactiva para evitar que estas situaciones ocurran. Esto implica promover una cultura organizacional basada en el **respeto**, la **comunicación abierta** y la **formación continua en valores de convivencia**. Es necesario fortalecer espacios de formación, sensibilización y capacitación, para que cada persona tenga las herramientas necesarias para reconocer, prevenir y actuar frente a cualquier indicio en el marco de este tipo de conductas.

El cuidado de la persona no es solo una obligación ética y legal, sino un principio esencial para la convivencia y el desarrollo en el ámbito laboral. Por ello, este protocolo establece mecanismos claros para la prevención, detección, atención y sanción de situaciones de discriminación, acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, garantizando que cada persona reciba el apoyo necesario en situaciones de vulnerabilidad.

Solo colocando a la persona en el centro podremos garantizar un ambiente laboral donde cada individuo pueda desarrollar su potencial sin miedo, sin presiones indebidas y con la certeza de que su voz será escuchada y respetada.

El Rector
Antonio Allende Felgueroso, SJ

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1. Objeto

La Universidad Pontificia Comillas rechaza de forma rotunda cualquier conducta constitutiva de **DISCRIMINACION Y ACOSO POR RAZON DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESION DE GÉNERO, CARACTERISTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR** y declara expresamente **TOLERANCIA CERO** ante este tipo de comportamientos, con independencia de quienes sean las personas que lo protagonicen o sufran, en la consideración de que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad en un entorno que no suponga un menoscabo de su integridad física o moral, en virtud de lo recogido en el Código de Conducta de la Compañía de Jesús (art. 17, 30 y 50).

Al objeto de garantizar lo establecido en el párrafo anterior, este protocolo supone el compromiso con la prevención y actuación frente a dicho tipo de conductas aplicable a todo el personal en plantilla de la Universidad Pontificia Comillas, así como a aquel personal que presta servicios en su organización procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, si bien estos casos deberán actuarse en el marco de la coordinación de actividades prevista en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, y para lo que se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo.

Asimismo, la Universidad Pontificia Comillas al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la universidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, y resolver según proceda en cada caso.

El presente protocolo constituye una herramienta fundamental para proteger los derechos de las personas trabajadoras, con especial referencial al colectivo LGTBI y mujeres trans, promoviendo un entorno de trabajo seguro y respetuoso, donde se prevenga, detecte y aborde de manera efectiva cualquier situación de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Para ello, en el marco del presente protocolo se vienen a establecer en el mismo:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

1. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas, en el margen del régimen disciplinario aplicable, como recomendación en función de lo concluido.

Siendo los principios inspiradores de esta herramienta los siguientes:

1º.- Todo trabajador/a tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes.

2º.- Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño en el marco de la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar entre las personas trabajadoras.

3º.- Los trabajadores/as de la Universidad Pontificia Comillas tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, estando por tanto las lesiones y patologías de carácter psíquico integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la Universidad.

4º.- La Universidad Pontificia Comillas se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre las personas trabajadoras para prevenir conductas de discriminación y acoso en los términos recogidos en el presente protocolo, así como ofrecer a los trabajadores/as, directivos/as y mandos.

5º.- Los trabajadores/as que se consideren víctimas de discriminación o conductas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar dispondrán de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación y definiciones

A los efectos del presente protocolo, y con independencia de la forma en que se produzcan, ya sea de forma física, verbal o no verbal, incluyendo cualquier vía de comunicación, elementos multimedia, redes sociales o cualquier otra situación de ciberacoso, se ha de considerar como:

2.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga

o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

2.2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2.3. DISCRIMINACION MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

2.4. ACOSO DISCRIMINATORIO:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.5. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR:

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

2.6. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA:

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.

Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

2.7. INTERSEXUALIDAD:

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

2.8. ORIENTACIÓN SEXUAL:

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

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

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

2.9. IDENTIDAD SEXUAL:

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

2.10. EXPRESIÓN DE GÉNERO:

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

2.11. PERSONA TRANS:

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

2.12. FAMILIA LGTBI:

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

2.13. LGTBI FOBIA:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

2.14. HOMOFOBIA:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

2.15. BIFOBIA:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

2.16. TRANSFOBIA:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

2.17. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR:

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO EN SUPUESTOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O ACOSO POR RAXÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Artículo 3. Principios rectores del procedimiento

El procedimiento establecido en el presente protocolo se rige por los siguientes principios:

a. Respeto a los derechos de las partes afectadas y protección a las personas:

Es necesario asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja y/o denuncia sea desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona denunciante como del denunciado/a, guardando siempre secreto y confidencialidad de los datos y de las actuaciones, que no deben nunca trascender del ámbito de la investigación y desarrollo del

presente protocolo. Con el ánimo de proteger la intimidad y dignidad de las personas, las actuaciones deberán guiarse por la prudencia y el respeto y en ningún caso las personas implicadas podrán recibir un trato desfavorable, con independencia de su posición. A tales efectos el presente protocolo establece la presencia obligatoria de un/una delegado/a de prevención de entre los designados por la parte social.

b. Confidencialidad:

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, incluidos quienes comparezcan en calidad de testigos, quienes deberán suscribir un compromiso de confidencialidad a tal efecto que advertirá de las posibles consecuencias disciplinarias en caso de no guardar la preceptiva confidencialidad.

c. Diligencia:

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

d. Contradicción:

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

e. Restitución de las víctimas:

Si la conducta identificada se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a la misma en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

f. Protección de la salud de las víctimas:

La Comisión instructora y/o de investigación deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas en el curso de la investigación, y la organización deberá, en su caso, prever medidas con el mismo fin a partir de la finalización del expediente.

g. Prohibición de represalias:

Quedan expresamente prohibidas las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación en el marco del presente protocolo, siempre que se haya actuado de buena fe.

Artículo 4. Reglas generales del procedimiento

- a. **IDENTIFICAR.** - Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de discriminación y acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

El objetivo principal de este Protocolo es definir las pautas que nos permitan identificar una situación de discriminación y el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, para prevenir y evitar que se produzca, con el fin de solventar cualquier situación y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

- b. **PREVENIR Y EVITAR.** - Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Este Protocolo establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquiera de las conductas descritas en la Universidad, y determina las actuaciones de instrucción y sus garantías en caso de que se presente denuncia.

- c. **TIPIFICAR LA CONDUCTA.** Identificación de medidas, en el margen del régimen disciplinario aplicable, como recomendación en función de lo concluido.

Cualquier conducta de las descritas, con independencia de su naturaleza y la forma en la que se ejerza, supone un incumplimiento contractual y podrá ser objeto del correspondiente expediente disciplinario, a cuyo término se tomarán las medidas sancionadoras que correspondan.

- d. **DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO.**

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos constitutivos de discriminación, acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, la Universidad se compromete a la divulgación del presente protocolo entre la plantilla, a los efectos de asegurar el conocimiento de que la existencia de este tipo de conductas en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, y se compromete a utilizar todos los medios y su autoridad para que todo el personal en plantilla, sin atender a quién sea la víctima o el/la ofensor/a, ni cuál sea su rango jerárquico, disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de la persona se respete.

Artículo 5. Tramitación del procedimiento

La tramitación del procedimiento comprenderá tres fases: de iniciación, de instrucción y de resolución.

Además, el presente Protocolo establece la constitución de una Comisión Instructora y/o investigadora, nombrada por el Rector, cuyo fin será esclarecer los hechos manifestados y/o puestos de manifiesto, cuya composición y funciones se regulan en el Capítulo III.

1. Fase I. Inicio del procedimiento:

El personal de la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas que considere que ha experimentado u observado que se producen situaciones que pudieran ser calificadas en el marco de lo descrito en el punto 2 de este protocolo, tiene derecho a presentar queja y/o denuncia, sin perjuicio de las acciones laborales, penales o civiles a la que la persona víctima de las conductas pudiera tener derecho a ejercer libremente.

La comunicación de la queja y/o denuncia podrá ser realizada por la persona víctima de las conductas o por otra persona que tenga conocimiento de cualquiera de las conductas constitutivas de discriminación, el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Dicha comunicación deberá dirigirse a la Responsable de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales a través del mail acoso@comillas.edu, al [canal de comunicación de denuncias](#) o cualquier otro medio que tenga por destino la Dirección del Servicio de Gestión de RRHH de la Universidad Pontificia Comillas.

Cualquier persona trabajadora con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos/as) está obligada a informar sobre los posibles casos de discriminación y acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, que hayan podido realizar sus subordinados/as o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta disciplinaria el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as.

Asimismo, cualquier miembro de la representación legal de las personas trabajadoras deben comunicar a través de los medios puestos a disposición, aquellos comportamientos o conductas de los que sean conocedores y que puedan propiciar situaciones calificables como discriminación, acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, recogidos en el punto 2 del presente protocolo.

Recibida la queja y/o denuncia se dará traslado a la Comisión de Instrucción de forma inmediata, quien informará del inicio de la instrucción al Rector de la Universidad Pontificia Comillas, y a la persona titular del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Organización y Secretaría General. En caso de que la persona denunciada sea esta última se obviará esta comunicación, y en caso de ser el Rector la persona denunciada se comunicará el inicio del expediente y la conclusión de éste al Comité de cumplimiento de la Provincia de España-Compañía de Jesús.

Con carácter excepcional se informará de la existencia de una denuncia, preservando la confidencialidad del contenido de la investigación, al responsable del Servicio de Gestión de RRHH en aquellos casos en que sea necesaria su colaboración directa para la obtención de documentación.

2. Fase II. Instrucción:

La Comisión Instructora recabará cuanta información sea necesaria con el único fin de constatar las situaciones que se hubieran podido producir y clarificar la situación existente, para ello se practicarán las entrevistas que se consideren necesarias, preservando en todo caso la confidencialidad de lo declarado y el secreto de las actuaciones. De todas ellas se levantará acta con las manifestaciones más relevantes para la resolución del expediente, se dará a la firma de los declarantes y se incorporarán al expediente como parte integrante del mismo. Asimismo, se añadirá al expediente cuanta documentación se considere relevante para el esclarecimiento de los hechos.

3. Fase III. Resolución:

En un plazo de tiempo máximo de 10 días hábiles, la Comisión Instructora dará por finalizado el procedimiento interno, reflejando las conclusiones de lo actuado en un informe o dictamen escrito, que se elevará al Rector de la Universidad Pontificia Comillas. El plazo de actuación podrá ser suspendido en su cómputo en los periodos de descanso y/o vacaciones en los que la Universidad permanece cerrada o con mínima actividad. Asimismo, dicho cómputo podrá ser ampliado por decisión unánime de la Comisión Instructora en un máximo de 5 días hábiles en aquellos casos en los que su dificultad así lo aconseje.

Finalizada la instrucción del expediente, la comisión dará traslado a la persona denunciante y a la denunciada del resultado de la investigación y de las conclusiones extractadas, siempre dentro de los límites que impone la confidencialidad de lo instruido. Asimismo, se dará traslado de la conclusión extractada de la investigación a la persona que ocupe la responsabilidad del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Organización y Secretaría General, como última responsable del cumplimiento normativo de la Universidad.

El archivo de las actuaciones será custodiado por el/la secretario/a de la Comisión Instructora.

En caso de quedar acreditados los hechos denunciados y que los mismos están incluidos en alguno de los supuestos recogidos en el punto 2, se podrá proponer la imposición de sanción disciplinaria, así como la adopción de medidas cautelares, en su caso.

En caso de detectarse mala fe y/o denuncia falsa por parte de la parte denunciante, se hará constar de forma expresa en el informe.

Artículo 6. Medidas correctoras, preventivas y disciplinarias

En base al contenido del informe o dictamen emitido por la comisión instructora, podrá iniciarse por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos un proceso disciplinario, o en su

caso, la adopción de las medidas que puedan corresponder con el incumplimiento legal o contractual producido.

En caso de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el despido, la dirección la Universidad tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un cambio, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer, en ningún caso, una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

11

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos estudiará posibles medidas a adoptar, en función de la legislación vigente.

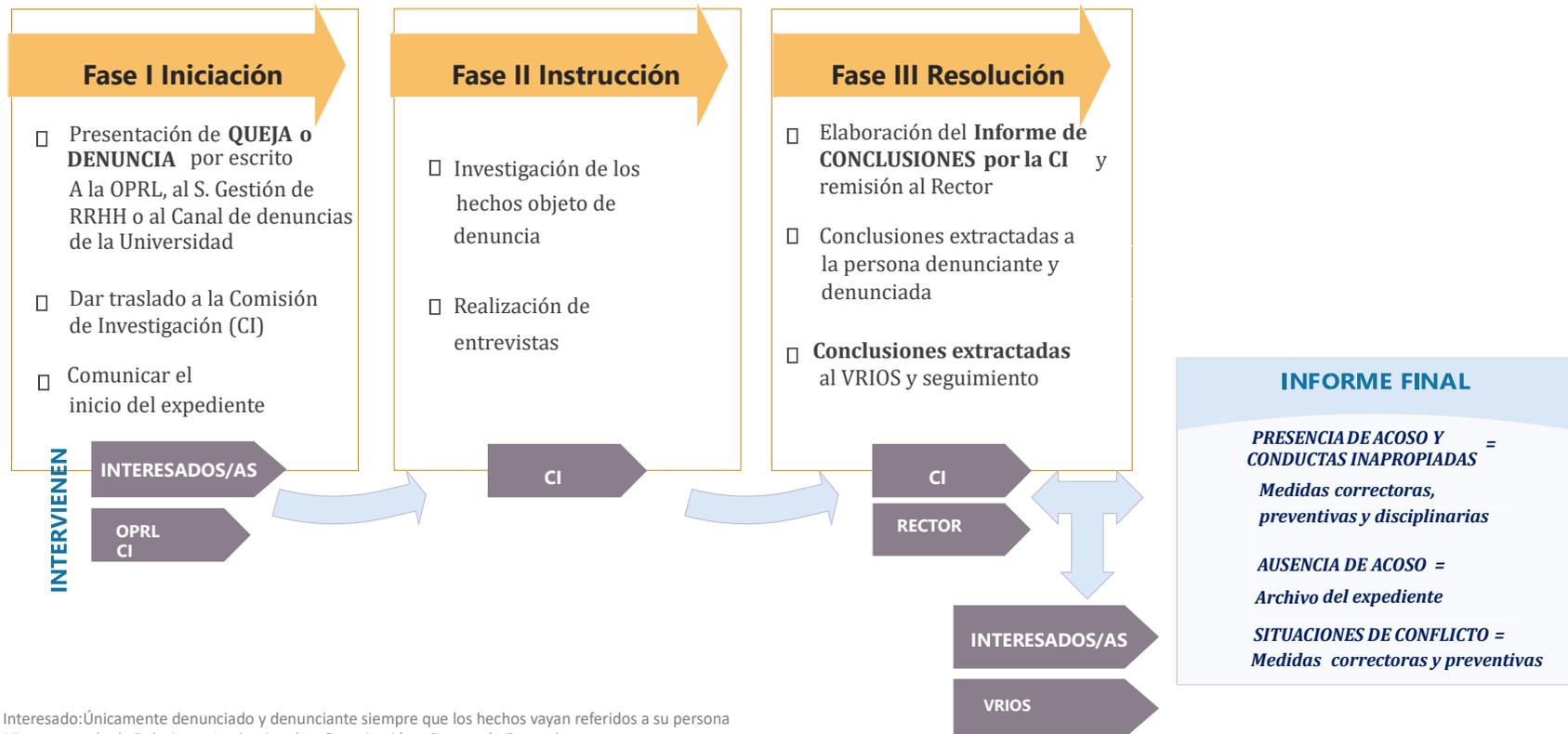
En todo momento se garantizará que en el ámbito de la Universidad no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Artículo 7. Seguimiento y control

Se notificará por el Servicio de Gestión de RRHH a la Comisión Instructora las medidas disciplinarias adoptadas en su caso, así como el tipo de sanción. A la parte denunciante por la Comisión Instructora se le comunicará la conclusión de existencia o no de acoso y en su caso si se han tomado o no medidas disciplinarias.

CONDUCTAS DE ACOSO

*Acoso sexual o por razón de sexo
Cualquier otra conducta contraria a la
libertad de sexual o integridad moral*



(*) 1. Interesado: Únicamente denunciado y denunciante siempre que los hechos vayan referidos a su persona
2. Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Organización y Secretaría General
3. CI: Comisión Instructora

CAPÍTULO III

COMISIÓN INSTRUCTORA Y/O INVESTIGADORA

Artículo 8. Composición, normas internas de funcionamiento y deber de secreto profesional:

La comisión instructora y/o investigadora del procedimiento, designada por el Rector, estará formada por cuatro miembros:

- La persona responsable de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales
- Un/una delegado/a de prevención de entre los designados por la representación legal de las personas trabajadoras
- Una persona experta en la materia y preferiblemente de perfil jurídico, pudiendo ser externa
- Una persona con formación en Psicología y/o Psicopedagogía, pudiendo ser externa

Excepcionalmente, y a la vista de la gravedad de los hechos de la denuncia, el Rector podrá designar un quinto miembro que formará parte de la Comisión Instructora y/o investigadora y que deberá estar vinculada en cualquier forma con la Compañía de Jesús.

Ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 30%.

La comisión instructora y/o investigadora del procedimiento deberá actuar con la presencia de la totalidad de sus miembros, quienes deberán alcanzar conclusiones comunes tras la instrucción del caso.

Todas las personas que formen parte de la Comisión tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Cualquiera de las personas que formando parte de la comisión estuviera involucrada de forma directa en los hechos denunciados quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso, y deberá ser sustituida para el caso concreto por la parte que le designó. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento a futuro si la resolución del caso concluye la existencia de acoso.

CAPÍTULO IV

DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 9. Divulgación

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos recogidos en este protocolo, se publicitará de forma que todo el personal en plantilla de la Universidad Pontificia Comillas tenga acceso al mismo a los efectos de disponer de toda la información necesaria.

Además, en el Manual de acogida del personal de nuevo ingreso, se informará respecto a la existencia de este Protocolo.

El presente protocolo quedará incorporado a la [Base Documental](#) de la Universidad Pontificia Comillas que se encuentra alojada en la página web de la entidad, así como al apartado web de la [Oficina de Prevención de Riesgos Laborales](#) y de las Políticas de Protección del colectivo LGTBI de la Universidad.

CAPÍTULO V

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO

14

Artículo 10. Aprobación

Se aprobará por la Junta de Gobierno, previa validación en el seno de la Comisión de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas.

CAPÍTULO VI

MEDIDAS DE FORMACIÓN

Artículo 11. Formación en materia frente al acoso sexual y por razón de sexo, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual o a la integridad moral

Se incluirá regularmente en el Plan de Formación de la Universidad, una oferta formativa sobre prevención y actuación en los casos de discriminación o acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

DISPOSICIÓN FINAL

DISPOSICIÓN FINAL: VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno de la Universidad y permanecerá vigente de forma indefinida, sin perjuicio de su revisión, actualización o modificación cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen, tales como:

- Cambios normativos que afecten a la materia regulada en este protocolo
- Resultados derivados de la evaluación de riesgos psicosociales periódica o de la encuesta de clima laboral

- Recomendaciones formuladas por la Inspección de Trabajo o autoridad laboral competente
- Acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva o en el seno de la Comisión de Igualdad.

No obstante, lo anterior, el protocolo será objeto de revisión, como mínimo cada cuatro años por parte de la Comisión de Igualdad.

ANEXO I

EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO POR ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

- **Comentarios insinuantes, indirectos u obscenos:** Acoso verbal con comentarios que implican insinuaciones sexuales o que atacan la identidad de género u orientación sexual.
- **Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales no deseados:** Molestias no solicitadas que pueden generar intimidación o ansiedad.
- **Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual:** Comentarios que critican o hacen burla de la apariencia o expresión sexual de una persona.
- **Flirteos ofensivos:** Conductas de cortejo que pueden ser percibidas como invasivas o hostiles.
- **Supuestos de insinuaciones sexuales, propuestas o presión para la actividad sexual:** Comportamientos que implican presión o coacción hacia la actividad sexual.
- **Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento,** con la salvedad de que la situación requiera la activación del protocolo de acoso en el que el acceso a la orientación sexual o identidad de género de la persona no se considerará revelación al estar amparada por la confidencialidad del protocolo.
- **Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos** que tengan como finalidad menoscabar la dignidad de las personas.
- **Agresiones físicas o la violencia sexual** hacia personas del colectivo LGTBI.
- **Uso de los medios de comunicación de la empresa** para difundir informaciones maliciosas.
- **Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar** deliberadamente artículos o pronombres que no se correspondan con la identidad de género o la orientación sexual conocida.
- **Expresiones vejatorias o humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, o de hablar** relacionados con la orientación sexual de las personas su identidad o expresión de género, o sus características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Más información en:

Universidad Pontificia Comillas
Alberto Aguilera, 23

Tel: (+34) 91 542 28 00
xxx@comillas.edu

comillas.edu/transparencia/