



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN  
Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO  
SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE  
SEXO EN EL COLEGIO CONCERTADO  
CIUDAD DEL SOL SOCIEDAD  
COOPERATIVA**

---

# **ÍNDICE**

## **1. COMPROMISO DE COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

### **2. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO**

2.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.2. Medidas preventivas.

2.3. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.3.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

### **3. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

3.1. Determinación de la comisión instructora

3.2. El inicio del procedimiento: La denuncia

3.3. La fase preliminar o procedimiento informal

3.4. El expediente informativo o procedimiento formal. Medidas cautelares.

3.5. La resolución del expediente de acoso. Medidas reactivas.

3.6. Seguimiento

## **4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

### **ANEXOS**

- ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA
- ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA COOPERATIVA DE ENSEÑANZA
- ANEXO III. INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS
- ANEXO IV. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
- ANEXO V. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS
- ANEXO VI. MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

## **1. COMPROMISO DE COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. ha venido poniendo énfasis en su compromiso con la igualdad de género, incluyéndolo como valor transversal tanto en el ejercicio de la docencia como en lo relativo a su organización interna. Como parte de este compromiso, COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. se compromete a aprobar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Con el presente protocolo, COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sean personas socias, personal contratado o procedente de otras empresas o cooperativas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Centro, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal o personas socias, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder del Consejo Rector de la cooperativa de enseñanza y, por lo tanto, COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas o cooperativas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- b) en los lugares donde se paga a la persona socia o persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución y los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En Lorca, a 18 de mayo de 2023

Fdo.- Ana M<sup>a</sup> Agudo García

**(FIRMA DE LA RESPONSABLE DE LA COOPERATIVA)**

## **2. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1. Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2. Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3. Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la cooperativa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP.

COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el Centro.

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

En el ámbito de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La cooperativa de enseñanza sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la cooperativa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

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

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. se compromete asimismo a fomentar una cultura de prevención contra el acoso sexual y de acoso por razón de sexo a través de acciones formativas y de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en sus políticas internas.

COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. se compromete a apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso.

Igualmente, se compromete a respetar los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado

de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

La implementación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en nuestra cooperativa de enseñanza resulta de vital importancia, no sólo para garantizar un entorno seguro y libre de discriminación, sino también para mantenernos fieles a los principios cooperativos fundamentales.

## **2.2 Medidas Preventivas**

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, esta cooperativa de enseñanza adoptará las siguientes medidas:

### **DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO**

- Informar y difundir este Protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos, como presenciales) de que la cooperativa dispone.
- Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en la cooperativa, junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.
- Mención del presente Protocolo en el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la cooperativa.
- Se realizarán recordatorios de la existencia de este Protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.
- Desarrollar campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realización de sesiones informativas a personas socias y personas trabajadoras para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que les protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.

### **FORMACIÓN**

- Posibilidad de formación específica en esta materia destinada al personal de gestión de personal.
- Formar a toda la plantilla, tanto personas socias como personas trabajadoras, en materia de acoso sexual o por razón de sexo mediante cursos y/o jornadas de sensibilización.

## **RESPONSABILIDAD**

- Manifestar, por parte del Consejo Rector, el rechazo hacia estos tipos de comportamiento y actitudes en su personal.
- Dictar normas que definan al acoso, ya sea sexual o por razón de sexo, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.
- Establecer la posibilidad de que las personas afectadas puedan formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso.
- Establecer medidas para evitar represalias contra las personas que denuncien casos de acoso.
- Informar a todas las personas trabajadoras y personas socias de su responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos en el Consejo Rector o de responsabilidad, serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- Se aprueba el procedimiento de actuación frente a casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo contenido en el presente Protocolo.

## **2.3 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

### **2.3.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

#### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

#### **Conductas verbales:**



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

**Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

**Comportamientos Físicos:**

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

**Acoso sexual «quid pro quo» o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual «quid pro quo» o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso sexual ambiental**

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

**2.3.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

**Definición de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

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

### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria o destinatario**

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

**Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### **3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

#### **3.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas<sup>1</sup>:

- M.<sup>a</sup> Jesús López Rodríguez. Vicepresidenta del Consejo Rector
- Ana Isabel Garre García. Vocal del Consejo Rector
- Antonio López Martínez. Vocal del Consejo Rector

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Isabel Rodríguez Millán. Vocal del Consejo Rector

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

---

<sup>1</sup> En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la cooperativa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las cooperativas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la cooperativa y la de las personas trabajadoras.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### **3.2. El inicio del procedimiento: La denuncia**

En COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. Ana María Agudo García es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia<sup>2</sup> que, conforme a este Protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras y las personas socias de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el Protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación, esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. habilita la cuenta de correo electrónico ana.agudo@colegiociadaddelsol.com a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

---

<sup>2</sup> Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento del Consejo Rector y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas socias y personas trabajadoras de la cooperativa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier persona socia o trabajadora que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

## **COORDINACIÓN COOPERATIVA Y PERSONAL EXTERNO**

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP., pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones del Centro o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

### **a) Persona denunciante no es trabajadora o socia de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP., pero sí la persona denunciada.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Además, a través del Consejo Rector, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Comisión Instructora.

En caso de que quede constatado el acoso, el Consejo Rector adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

**b) Persona denunciante es trabajadora de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP., pero no la persona denunciada.**

La denuncia se presentará ante la cooperativa por el procedimiento descrito en este Protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la Comisión Instructora con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través del Consejo Rector, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Comisión Instructora.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

**c) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP.**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la cooperativa de enseñanza pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte del propio Consejo Rector, que será informado a la Comisión de Instructora.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la cooperativa, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

En estos casos el Consejo Rector se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión Instructora.

### **3.3. La fase preliminar o procedimiento informal**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

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

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará al Consejo Rector de la cooperativa de enseñanza.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la



información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

### **3.4. El expediente informativo. MEDIDAS CAUTELARES.**

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación<sup>3</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, el Consejo Rector de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP., adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

---

<sup>3</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

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

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la cooperativa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente al Consejo Rector de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### **3.5. La resolución del expediente de acoso. MEDIDAS REACTIVAS**

El Consejo Rector de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, 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 instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, 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 esos resultados anteriores, el Consejo Rector de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la cooperativa en este sentido, las siguientes:
  - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la cooperativa.
  - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la cooperativa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el Consejo Rector de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la cooperativa.

El Consejo Rector de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. adoptará las medidas reactivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo

actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso y siempre que sea posible para el Centro, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### **3.6. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá al Consejo Rector de la cooperativa de enseñanza, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

#### **4.DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 18 de mayo de 2023, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

En Lorca a 18 de mayo de 2023.

Fdo.- Ana M<sup>a</sup> Agudo García

(FIRMA DE LA RESPONSABLE DE LA COOPEPRATIVA)





**ANEXOS  
(MODELOS  
DOCUMENTOS)**

## **ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA**

### **I. Persona que informa de los hechos**

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Representantes de la plantilla: Junta de personal /Comité de Empresa o Delegados/as de personal
- Unidad directiva afectada
- Asesoría Confidencial
- Otras (Especificar):

### **II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Sexo  H  M  NC

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### **III. Datos de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso**

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa/cooperativa:

### **IV. Tipo de acoso**

- Sexual  Por razón de sexo
- Vinculado a un supuesto de violencia de género

**V. Descripción de los hechos**

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

**VI. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

**VII. Documentación Anexa**

NO  
SI (Especificar)

**VIII. Solicitud**

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

Antes de firmar la solicitud, debe leer la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud. ANEXO III.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:



A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP.

**ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA COOPERATIVA DE ENSEÑANZA**

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN” de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día \_\_\_\_\_ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

**ANEXO III. INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS**

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS - Responsable: COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP.

- DOMICILIO SOCIAL: Camino San Julián Viejo, S/N 30815 Lorca (MURCIA)

2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO de COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP.

3. LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia «Ejercicio de derechos de Protección de Datos».

5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES. No se realiza.

6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. DESTINATARIOS DE SUS DATOS Consejo Rector de la cooperativa de enseñanza, representantes de los trabajadores de la cooperativa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del

tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL. Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

11.FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS Interesados y terceros.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL. Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>.

**ANEXO IV. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por \_\_\_\_ PERSONAS:

POR COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. : Nombre, apellidos y cargo].

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES: [Nombre, apellidos y cargo].

1. En (LUGAR) a (FECHA) se reúne por una parte la representación de la cooperativa COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. y de otra los representantes de los y las trabajadores, se constituye la presente Comisión de Información y/o Asesoramiento, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. dentro del plazo previsto.

2. Los objetivos de esta Comisión serán, investigar inmediata y minuciosamente cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. También será tramitado el procedimiento formal previsto en este protocolo, recabando toda la información complementaria necesaria, para determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y emitiendo un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas.

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

**ANEXO V. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS**

D<sup>a</sup>./D. \_\_\_\_\_, habiendo sido designada/o por el COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la cooperativa de enseñanza de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado

**ANEXO VI. MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

La comisión de asesoramiento del acoso sexual o acoso por razón de sexo formada el pasado [FECHA], y compuesta por:

POR COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP.: D./D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_REPRESENTANTE].

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS: D./D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_REPRESENTANTE].

OTRAS PERSONAS QUE LA COMPONENTEN: D./D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_EN CALIDAD DE ....].

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en COLEGIO CONCERTADO CIUDAD DEL SOL S. COOP. , y tras la instrucción del pertinente expediente elabora el siguiente informe:

EXPONE

1. ANTECEDENTES DEL CASO [RESUMEN DE LA IRREGULARIDAD DENUNCIADA]
2. RELACIÓN DE LOS HECHOS DEL CASO [DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]
3. DILIGENCIAS PRACTICADAS [DESCRIPCIÓN DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS]
4. INFRACCIONES DETECTADAS [DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]
5. PROPUESTA DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR [ESPECIFICAR]
6. CIERRE DEL EXPEDIENTE Y ARCHIVO Y CUSTODIA DEL MISMO [Especificar según el protocolo de actuación las medidas para la protección de datos y el mantenimiento de la confidencialidad al cierre del expediente].

[FIRMAS]

FIRMA REPRESENTANTES COMISIÓN

FIRMA REPRESENTANTES COOPERATIVA DE ENSEÑANZA