



# Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en Bosco Global



*Aprobado en la sesión de Patronato de 12 de junio de 2023. Actualizado en la reunión del Patronato de 10 de junio de 2024.*

<b>1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO DE BOSCO GLOBAL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. La tutela preventiva frente al acoso.....</b>	<b>5</b>
2.1.1. Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	5
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	6
<b>2.2. Procedimiento de actuación .....</b>	<b>9</b>
2.2.1. La queja o denuncia .....	9
2.2.2. Constitución del Instructor/a y comisión del caso de acoso.....	10
2.2.3. El expediente informativo o procedimiento formal.....	11
2.2.4. La resolución del expediente de acoso.....	12
2.2.5. Seguimiento.....	13
<b>3. PUBLICIDAD Y FORMACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR ...</b>	<b>14</b>
<b>5. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD .....</b>	<b>14</b>

## **1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO DE BOSCO GLOBAL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, Bosco Global, expresa su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual. Está comprometida en la consecución de una entidad en la cual se respete la dignidad y el principio de no discriminación por cualquier causa directa o indirectamente, de tal forma que se pueda garantizar un entorno seguro, amable y respetuoso para todas las personas, en el cumplimiento de sus fines.

De acuerdo con estos principios, con su normativa propia, sus protocolos éticos y de conducta, Bosco Global, se compromete a:

- Garantizar el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de todas las personas.
- No permitir ni tolerar bajo ninguna circunstancia el acoso sexual, el acoso por razón de sexo u orientación sexual o el acoso moral. Asimismo, en caso de producirse, serán sancionados con contundencia.
- Velar para que no se produzca ninguna discriminación directa o indirecta entre las personas relacionadas (o socias) con la entidad.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y seguridad jurídica en las reclamaciones y denuncias de las personas implicadas en alguno de los procesos del presente protocolo.

El presente Protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso, definir las pautas que han de permitir identificar cualquier situación de acoso, con la finalidad de eliminarla, reduciendo sus consecuencias y garantizando los derechos de las víctimas o personas afectadas, asegurando que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema, evitando su repetición y sancionando la actuación indebida en su caso.

Bosco Global demanda que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con que ocupan puestos de responsabilidad, reflejados en el organigrama de la entidad, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se lleven a cabo por razón del sexo u orientación sexual de una persona, que sean o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias.
- Actuando de forma adecuada y solidaria frente a estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerando en ningún caso este tipo de conductas, manifestando su desacuerdo, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo ayuda a las personas adecuadas y dando apoyo a aquellas personas que las puedan estar padeciendo.
- Analizando ante un posible caso de discriminación directa (situación en que una persona pueda o haya sido tratada por razón de sexo u orientación sexual de manera menos favorable que otra en situación comparable), o indirecta (situación en que una

disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo u orientación determinados en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo u orientación), qué solución favorece más la igualdad entre las personas, removiendo en su caso el obstáculo para su consecución.

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, Bosco Global, 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 entidad-, 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.

Igualmente se promoverá que las organizaciones con las que trabaja Bosco Global adopten las medidas necesarias para prevenir y actuar contra el acoso sexual, por razones de sexo u orientación sexual.

### **Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación al personal laboral y voluntario, alumnado en prácticas, personas destinatarias de las intervenciones de la entidad y cualquier persona vinculada a Bosco Global, en el marco de las acciones y servicios propios de la entidad o en representación de la misma.

Se activará cuando haya una persona directamente implicada tanto como denunciante o denunciada.

## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Bosco Global implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo u orientación sexual 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 u orientación sexual. 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 u orientación sexual 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 coercitivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario

### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso**

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

Bosco Global formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre las personas que componen la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual que pueda manifestarse en la organización.

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

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc., pero aún 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 Bosco Global no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere, e incluso a quien conociéndola no la denuncie y la oculte. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman Bosco Global, así como de aquellas personas que presten servicios en ellos. 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, por razón de sexo o acoso por orientación sexual, cualquier persona dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo 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.

En el entorno laboral; instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual la entidad sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno en la entidad de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas, por razón de sexo u orientación sexual y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

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

### **2.1.2.1 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;
- Ciberacoso: llamadas telefónicas, correos electrónicos o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Amenazas de carácter sexual o no sexual.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa o represalia por someterse o negarse a ciertos requerimientos sexuales
- Abuso de poder

### **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, no solicitado e innecesario tales como abrazos o besos no deseados, palmadas o pellizcos, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Golpear, pellizcar, escupir, hacer tropezar, empujar, romper o esconder sus cosas, hacer gestos desagradables o inadecuados con la cara o las manos.

### **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 indi-

rectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de desempeño de su labor.

### **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. Pueden ser realizados por cualquier persona de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de Bosco Global .

#### **2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo. Definición de acoso por razón de sexo u orientación sexual**

Constituye acoso por razón de sexo u orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función del sexo, identidad sexual o de género u orientación sexual 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 u orientación sexual, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo u orientación sexual no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado. O en caso afirmativo, que revista acusada gravedad.
- 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 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. Igualmente, indepen-

dientemente del sexo, una persona que sufre algún tipo de menosprecio o menoscabo personal o profesional directamente derivado por su orientación sexual, identidad sexual o de género entraría dentro de la presente categoría.

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

### **2.1.2.3. Definición de la particularidad del acoso moral. Definición de acoso moral**

El acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona intentando someterla emocional y psicológicamente con el objetivo de anular su capacidad o promoción profesional.

## **2.2. Procedimiento de actuación**

En el siguiente apartado se aborda el procedimiento de actuación de la entidad en el caso de denuncia o queja de alguna situación de acoso. Presentamos de forma esquemática el procedimiento de actuación :

- Presentación de la queja o denuncia
- Reunión comisión instructora del protocolo de acoso . Plazo máximo: 5 días laborables desde la recepción de la denuncia.
- Fase Preliminar (potestativa). Plazo máximo: 7 días laborables.
- Expediente informativo. Plazo máximo: 2 meses prorrogables a 1 mes más
- Resolución del expediente de acoso. Tiempo : 3 días laborables
- Seguimiento. Tiempo: 30 días naturales

### **2.2.1. La queja o denuncia**

La persona encargada del canal interno de información, será la autorizada para gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia.

Las personas vinculadas a Bosco Global deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por informar y/o activar el protocolo, y no podrán sufrir represalias.

Las denuncias serán secretas, y podrán ser anónimas, y se garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Todas las personas tienen obligación de informar en caso de conocer algún supuesto de acoso. En caso de no hacerlo, y si efectivamente se acreditara el mismo, se le podrá aplicar el régimen sancionador por su encubrimiento.

De acuerdo con la regulación del canal interno de información, se habilita el correo electrónico específico: [protocolo.abusos@boscoglobal.org](mailto:protocolo.abusos@boscoglobal.org) , que solo tendrá acceso, encargado de dicho canal. Todo ello, sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja, o por petición de entrevista presencial. En el supuesto caso que este canal suponga algún conflicto de incompatibilidad, podría dirigirse la queja o denuncia a [direccion@boscoglobal.org](mailto:direccion@boscoglobal.org) .

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona que ostenta la vicepresidencia del patronato, o en su caso la dirección, constituirá una comisión instructora y de seguimiento de cada caso de acoso de acuerdo con el proceder en los restantes códigos de conducta y protocolos de Bosco Global.

La entidad tiene un canal publicado en la [web](#) para que se pueda informar de cualquier situación contraria al código de conducta, que concurra en situación de acoso motivo de este protocolo o cualquier otra situación. Dicho canal, contiene apartados para poder identificarse o hacerlo de forma anónima; para identificar el tipo de denuncia; y para hacer la descripción detallada de la denuncia donde se exprese la información de la presunta víctima, los hechos acontecidos, las pruebas y/o testigos, etc.

### **2.2.2. Constitución del Instructor/a y comisión del caso de acoso**

Desde la vicepresidencia del patronato (o si procede, desde la dirección) se designará para cada caso de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, una comisión instructora constituida por dos personas garantizando la representación equitativa de hombre y mujer. Estará formada por:

- Una persona instructora para realizar la investigación.
- Una persona secretaria.

Las personas indicadas 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, no podrán 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.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de designación por parte de la persona que ostente la vicepresidencia del patronato, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

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 u orientación sexual. 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.

### **2.2.3. El expediente informativo o procedimiento formal**

La persona designada instructora del caso, realizará una investigación, 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 petición de la persona instructora, la persona que ostente la vicepresidencia del patronato podrá adoptar 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. El desarrollo del procedimiento será el siguiente:

- Toma de declaración a la persona denunciante.
- Toma de declaración a la persona acosada (caso de no ser la misma).
- Elaboración y entrega a la persona denunciada del pliego de cargos.
- Comunicación a la representación de los trabajadores, en caso de existir la misma y de ser preceptiva dicha información, para la realización de informe o petición de pruebas, en su caso.
- Pliego de descargo por parte de la persona denunciada.
- Toma de declaración a la persona denunciada.
- Realización de pruebas: declaración de testigos, documental, etc.
- Propuesta de resolución de instructor, en la que se recogerán los hechos que se dan por probados, referencia a pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Si se deduce la existencia de acoso, en las conclusiones del acta, la persona instructora propondrá a la entidad las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Se ofrecerá apoyo a la víctima desde el inicio del proceso.

Si, por el contrario, no se entendiera acreditado la existencia de acoso, se hará constar en la propuesta de resolución.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada, una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora propondrá igualmente a la entidad a adoptar medidas al respecto que se consideren pertinentes.

La resolución por parte de la persona que ostenta la vicepresidencia del patronato deberá notificarse a la persona denunciada siempre antes de cumplir con los plazos establecidos en materia de prescripción. También se informará del resultado a la persona denunciante y a la víctima, en caso que fueran distintas personas.

El procedimiento será ágil, eficaz, y protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y/o participantes en el proceso. 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 a la persona denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo; como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral.

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

Esta fase de desarrollo formal (expediente informativo) deberá realizarse en un plazo no superior dos meses. De concurrir razones que exijan ampliar plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de un mes más.

#### **2.2.4. La resolución del expediente de acoso**

En función de esos resultados anteriores, se procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- En el caso de ser persona trabajadora de la entidad: sancionar a la persona infractora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación. En el caso de que la sanción no sea el despido, se establecerán medidas de vigilancia respecto hacia persona trabajadora.
- En el caso de ser persona trabajadora de la entidad: sancionar a la persona infractora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación. En el caso de que la sanción no sea el despido, se establecerán medidas de vigilancia para evitar que dicha conducta pueda reproducirse en el futuro, reforzar las acciones formativas y de sensibilización y llevar a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.
- Si se estima que la acción en cuestión pudiera ser constitutiva de delito se valorará de forma expresa la posibilidad de interponer una denuncia ante los

Tribunales de Justicia. La víctima, en cualquier momento que considere conveniente, puede acudir al procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

### **2.2.5. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, desde la vicepresidencia del patronato, vendrá obligado a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

## **3. PUBLICIDAD Y FORMACIÓN**

Bosco Global se compromete a difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual a todas las personas vinculadas a la entidad por los distintos medios de comunicación de la entidad para garantizar que llegará al conocimiento de las mismas, y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones e incorporaciones a la entidad.

Además, en la comunicación a todos los trabajadores se añadirá un resumen sencillo de cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

Por último, la entidad se compromete a ir formando específicamente en esta materia a personas que puedan ser nombradas para la instrucción o la secretaría prevista en este protocolo, así como establecer medios de formación y sensibilización para el conjunto de la entidad.

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

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento. Entró en vigor el 12 de junio de 2023; manteniéndose vigente durante un año ad experimentum, a fin de ser actualizado y mejorado con la práctica. Posteriormente fue aprobado definitivamente, con las modificaciones pertinentes, en la sesión de Patronato de 10 de junio de 2024, al menos hasta la finalización del presente Plan estratégico 2024-2026.

## **5. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD**

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante "RGPD"), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, la LOPDGDD), así como demás normativa de desarrollo, el tratamiento de los datos de carácter personal que se derive del trabajo de investigación de la Comisión de actuación en caso de acoso queda sujeto a lo dispuesto en la normativa legal vigente y que el responsable del tratamiento de los datos es la Fundación Bosco Global.

Se utilizarán o aplicarán los datos personales única y exclusivamente conforme a las finalidades e instrucciones derivadas de las tareas de investigación de los hechos denunciados por parte de la persona instructora, así como el envío de las comunicaciones que fueren necesarias.

Los datos no serán comunicados ni cedidos a terceros, salvo obligación legal, o requerimiento judicial. No obstante, a fin de poder llevar a cabo las fases y medidas expuestas en este protocolo podrá acceder a sus datos personales el equipo del órgano investigador, conforme a las medidas técnicas y organizativas que aplica el responsable del tratamiento.

La base jurídica que legitima el tratamiento de los datos del afectado está basada en el consentimiento explícito (art. 6.1.a RGPD) de forma que se utilizarán en la medida en que sea necesario para la realización de la investigación, aplicación y puesta en marcha de este protocolo. El consentimiento otorgado puede ser revocado en cualquier momento sin que afecte a su licitud.

La información personal se conservará durante el plazo necesario para la ejecución del Protocolo. Una vez hayan dejado de ser necesarios, los datos se cancelan quedando debidamente bloqueados para atender el cumplimiento de eventuales obligaciones legales, y/o responder a reclamaciones o requerimientos de las autoridades en el ámbito de sus competencias y, durante el plazo de prescripción de las correspondientes acciones legales.

En lo que respecta a las personas trabajadoras, podrán recabarse todos aquellos datos a los que se tiene acceso por razón de la relación laboral y que sean pertinentes y necesarios para la finalidad de ejecución y aplicación del protocolo.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, el responsable del tratamiento adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para garantizar la seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, para limitar el acceso de todos los datos personales exclusivamente a las personas autorizadas.

En consecuencia, a las personas intervinientes en el proceso se le aplicará el deber de secreto y confidencialidad del artículo 5 de la LOPD así como los principios relativos al tratamiento del artículo 5 del RGPD.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico: [proteccion-datos@salesianos.edu](mailto:proteccion-datos@salesianos.edu), asimismo, en caso de que considere que no se han atendido convenientemente los derechos citados, podrá presentarse una reclamación ante la Autoridad de Control Competente, en la sede electrónica de la AEPD ([www.aepd.es](http://www.aepd.es)).

En virtud de lo establecido en la normativa vigente se deberán adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.



**BOSCO**  
**GLOBAL**  
ONGD SALESIANA