



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

VERSIÓN	1.0
FECHA	12/12/2025
ÓRGANO RESPONSABLE	ORGANO DE CONTROL INTERNO
REVISADO/APROBADO POR	Departamento Legal

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Ámbito de aplicación	5
2.1 Definición de “Residente”	5
2.2 Alcance material para Residentes y coordinación con el régimen interno de convivencia	6
3. Normativa aplicable	6
4. Definición de acoso sexual	7
5. Definición de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y residencial	8
6. Definición del acoso sexual y contra la integridad moral desde la perspectiva penal	10
7. Principios, garantías contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	11
8. Comunicación de conductas	13
8.1 Procedimiento informal	15
8.2 Procedimiento formal	16
8.3 Protección de datos y confidencialidad	19
9. Acoso contra el colectivo LGTBIQ+	19
9.1 Regulación legal	19
9.2 Declaración de principios	19
9.3 Concepto de acoso contra el colectivo LGTBIQ+ y la LGTBIfobia	19
9.4 Modalidades de discriminación	21
9.5 Ejemplos de conductas	22
9.6 Medidas de visibilidad y sensibilización	23
9.7 Garantías específicas	23
9.8 Procedimiento para la prevención y actuación frente al acoso LGTBIQ+	23
9.9 Medidas de protección y apoyo a la persona afectada	24
10. Tipificación de faltas y sanciones	25
10.1 Criterios generales y fuentes aplicables	25
10.2 Circunstancias agravantes y atenuantes	25
10.3 Sanciones para personal laboral y para personal de empresas concurrentes	26
10.4 Medidas convivenciales y consecuencias contractuales para Residentes	26
10.5 Concurrencia de regímenes y casos mixtos	27
10.6 Derecho de revisión interna (no suspensiva)	27
10.7 Coordinación con procesos penales o administrativos	27
10.8 Registro, trazabilidad y comunicación	27

11.	Política de divulgación.....	28
12.	Sensibilización, información y formación	29
13.	Evaluación y seguimiento.....	29
ANEXO I.- MODELO DE DENUNCIA.....		32
ANEXO II.- MODELO DE INFORME FINAL.....		35

1. Introducción

Como muestra del firme compromiso de MICAMPUS LIVING, S.L.U. (en adelante, “**MI CAMPUS**” o la “**Organización**”) con la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral y residencial, se establece el presente protocolo con el objetivo de detectar, prevenir y erradicar cualquier conducta que pueda constituir una forma de violencia o discriminación en el seno de la organización.

Este protocolo nace del principio de tolerancia cero frente a cualquier comportamiento que pueda ser interpretado como acoso sexual, acoso por razón de sexo o atentado contra la integridad moral de las personas trabajadoras y Residentes de la Organización.

Asimismo, se reconoce la especial vulnerabilidad de determinados colectivos, como las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI), y se promueve la igualdad real y efectiva, así como la protección frente a cualquier tipo de violencia o discriminación por diversidad sexual.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones graves de discriminación por razón de género, vulneran derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la libertad sexual, la integridad física y moral, y el derecho a un entorno laboral y residencial seguro y saludable. Estas conductas, además de deteriorar dicho entorno, afectan de manera desproporcionada a las mujeres y reflejan relaciones de poder basadas en roles de género tradicionales.

En este sentido, MI CAMPUS afirma de manera tajante que no tolerará ninguna forma de violencia o acoso en el ámbito laboral o residencial. Las conductas que constituyan acoso sexual o por razón de sexo serán objeto de sanción conforme a la normativa interna y legal vigente.

Para garantizar una actuación eficaz, el protocolo contempla:

- La implantación de medidas preventivas y correctoras, basadas en la detección temprana de factores psicosociales u organizativos que puedan propiciar situaciones de acoso.
- La regulación de un procedimiento de actuación para la gestión de reclamaciones y denuncias, que se aplicará con todas las garantías legales.
- La formación e información continua a toda la plantilla, fomentando una cultura de respeto y protección de los derechos fundamentales.
- La evaluación de riesgos psicosociales, incluyendo específicamente los relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo, como parte de las obligaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales y responsabilidad penal de la persona jurídica.

Este protocolo se fundamenta en los derechos reconocidos por la Constitución Española, así como en normas internacionales, europeas y nacionales que garantizan la dignidad, la igualdad, la no discriminación, la integridad física y moral, la intimidad, la propia imagen y la libertad sexual en el ámbito laboral.

Con este documento, la Organización reafirma su compromiso con la creación de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

2. Ámbito de aplicación

A la vista de que MI CAMPUS tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

En consecuencia, el presente Protocolo será de aplicación a toda persona que preste servicios en la Organización y a toda persona que conviva en sus residencias, incluyendo: personal directivo, personal propio, personal de contratas y subcontratas, personal puesto a disposición por ETT, personas trabajadoras autónomas vinculadas con MI CAMPUS, personal en formación y, específicamente, las y los Residentes que ocupen habitaciones en las residencias gestionadas por la Organización, con independencia del título contractual de su estancia.

Con el fin de garantizar su correcta aplicación, la Organización difundirá este Protocolo entre todas las personas incluidas en su ámbito de actuación, así como entre las empresas concurrentes, en cumplimiento del artículo 24 de la LPRL. Esta comunicación incluirá la política institucional de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia en el entorno laboral, y en particular frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como la existencia y obligatoriedad del presente protocolo de actuación, que deberá ser conocido y respetado por todas las partes implicadas.

También, recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

Asimismo, MI CAMPUS asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la Organización para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que MI CAMPUS no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, nos dirigiremos a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

2.1 Definición de “Residente”

A efectos del presente Protocolo, se entenderá por “Residente” toda persona física que ocupe un alojamiento en los activos gestionados por Micampus Living, S.L.U., en virtud de un contrato de arrendamiento y las Condiciones Generales de Funcionamiento aplicables.

2.2 Alcance material para Residentes y coordinación con el régimen interno de convivencia

En el caso de Residentes, el Protocolo se aplica a conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso LGTBIQ+ y actos contra la integridad moral, ocurridas en la habitación, zonas comunes, instalaciones y en cualquier actividad o espacio vinculado a la residencia, así como a conductas digitales (redes, mensajería) que afecten al entorno residencial.

El presente Protocolo convive y se coordina con el régimen disciplinario-residencial previsto en el Contrato de alojamiento en los activos gestionados por Micampus Living, S.L.U., y en las Condiciones Generales de Funcionamiento, de modo que:

- La resolución de hechos de acoso se regirá por este Protocolo, con plena observancia de garantías (celeridad, confidencialidad, no represalias, imparcialidad y derecho de defensa).
- Las medidas preventivas, cautelares y correctivas que afecten a la convivencia, uso de espacios, movilidad dentro del edificio, asignación/cambio de habitación, suspensiones temporales de acceso y expulsiones, se adoptarán bajo este Protocolo, sin perjuicio de las sanciones y penalizaciones contractuales aplicables a Residentes.
- Cuando el mismo hecho pueda requerir, además, la aplicación del régimen disciplinario-residencial por infracciones a las normas de convivencia, ambas vías serán compatibles, garantizando la coordinación de actuaciones y la proporcionalidad.

3. Normativa aplicable

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).
- que las empresas están obligadas a *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*;
- que *“con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”* (art. 48.1 LOI);
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
 - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo

- e informando a la dirección de la Organización de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que, incluso podrían derivar en la comisión de un ilícito penal que, en caso de que sea corroborado, puede dar lugar al despido disciplinario de quien los comete, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran corresponder.

4. Definición de acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, 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 ello sin perjuicio de lo previsto en el Código Penal en relación con el acoso sexual y la eventual responsabilidad penal de la persona jurídica.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Podrán ser constitutivas de acoso sexual, a título ejemplificativo y no limitativo, las siguientes conductas:

- Conductas verbales:
 - Propuestas, insinuaciones o presiones relacionadas con actividades sexuales.
 - Coqueteos inapropiados o irrespetuosos.
 - Comentarios insinuantes, indirectas de doble sentido o expresiones obscenas.
 - Contactos no deseados a través de llamadas telefónicas o redes sociales, así como bromas o comentarios sobre la apariencia con connotaciones sexuales.
- Conductas no verbales:
 - Exhibición o difusión de imágenes con contenido sexualmente explícito o sugestivo.
 - Envío de cartas, correos electrónicos, mensajes o publicaciones en redes sociales con contenido ofensivo y de naturaleza sexual evidente

- Comportamientos físicos:
 - Contacto físico intencional y no deseado, como abrazos, besos o proximidad física excesiva e innecesaria.
 - Actos de índole sexual realizados contra una persona sin su consentimiento, que impliquen contacto físico y recurran al uso de fuerza, violencia, amenazas o intimidación (violencia sexual).
- Chantaje sexual:
 - Obligar a una persona a aceptar demandas de índole sexual bajo la amenaza de perder o ver afectadas beneficios laborales o condiciones laborales, como oportunidades de ascenso, acceso a formación, posibilidad de traslado o incluso la estabilidad en el empleo.
- Acoso sexual ambiental:
 - Generación de un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo hacia una persona, derivado de conductas o actitudes no deseadas de carácter sexual.

5. Definición de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y residencial

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, 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 ello sin perjuicio de lo previsto en el código penal en relación con el acoso sexual y la eventual responsabilidad penal de la persona jurídica.

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Para determinar si en una situación concreta se presenta un caso de acoso por razón de sexo, es necesario que concurran ciertos elementos comunes, entre los que se incluyen:

- Hostigamiento: entendido como cualquier conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que provenga del entorno y sea percibida como tal por quien la padece.
- Atentado a la dignidad: un daño objetivo a la dignidad de la persona afectada, reconocido y experimentado como tal por la víctima.
- Impacto pluriofensivo: el ataque a la dignidad puede ir acompañado de afectaciones a otros derechos fundamentales, como el derecho a no ser discriminado, o daños a la salud física y mental.
- Persistencia: no debe tratarse de un hecho aislado, sino de un comportamiento continuo y prolongado en el tiempo.
- Motivación basada en el género: estas conductas deben estar relacionadas con el hecho

de ser mujer o con circunstancias biológicas que solo afectan a ellas (como el embarazo, la maternidad o la lactancia), o con estereotipos de roles de cuidado atribuidos tradicionalmente a las mujeres. Asimismo, los hombres pueden ser víctimas si son acosados por realizar tareas asociadas históricamente al rol femenino, como el cuidado de menores o personas dependientes.

Es importante distinguir este tipo de conductas de situaciones laborales como estrés, *burn out*, presión, conflictos o choques ocasionales, ya que el acoso por razón de sexo implica un ataque sistemático, malintencionado y persistente en el tiempo hacia una persona, motivado por las razones mencionadas.

Podrán ser constitutivas de acoso por razón de sexo, a título ejemplificativo y no limitativo, las siguientes conductas:

- Conductas organizativas perjudiciales en el ámbito laboral:
 - Evaluar el desempeño de una persona de forma despectiva, ignorando o menospreciando sus esfuerzos y habilidades.
 - Cuestionar y desacreditar las decisiones tomadas por la persona, menoscabando su autoridad o criterio.
 - Privar a la persona de tareas asignadas o encomendarle actividades sin propósito claro o que resulten humillantes.
 - Obstaculizar el desempeño laboral al negar, ocultar o proporcionar información inexacta o insuficiente, así como al restringir los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo.
 - Asignación de tareas significativamente superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de una persona, o que exijan una cualificación desproporcionada respecto a las habilidades o experiencia que posee.
 - Emisión de órdenes contradictorias o imposibles de ejecutar, generando confusión y obstáculos deliberados.
 - Apropiación indebida de pertenencias, documentos o herramientas de trabajo; eliminación de archivos digitales; o manipulación de recursos laborales con el fin de causar perjuicio.
 - Ejercicio de amenazas o presiones hacia quienes ofrecen apoyo a la persona afectada.
 - Manipulación, ocultación o falta de respuesta a correspondencia, llamadas o mensajes, como una forma de aislamiento deliberado.
 - Restricción injustificada o impedimento del acceso a permisos, actividades formativas, oportunidades de desarrollo profesional o similares.
- Conductas tendentes al aislamiento de la persona afectada:
 - Reubicar a la persona, separándola de sus compañeros/as (aislamiento).

- Ignorar deliberadamente su presencia.
- Evitar dirigirle la palabra.
- Restringir a compañeros/as la posibilidad de interactuar con la persona.
- Impedir que la persona exprese sus opiniones o ideas.
- Evitar cualquier contacto visual con la persona.
- Limitar o eliminar los medios de comunicación disponibles, como teléfono o correo electrónico.
- Conductas que pueden impactar en la salud física o psicológica:
 - Amenazas o agresiones físicas.
 - Intimidaciones verbales o escritas.
 - Gritos, insultos o lenguaje ofensivo.
 - Llamadas telefónicas con intención de atemorizar.
 - Provocar emocionalmente a la persona para forzar una reacción.
 - Generar gastos intencionados para perjudicar a la persona.
 - Dañar el espacio de trabajo o las pertenencias de la persona.
 - Requerir la realización de trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
 - Distorsionar la reputación personal o profesional mediante rumores, comentarios denigrantes o actos de ridiculización.
 - Insinuar que la persona padece problemas psicológicos, presionándola para someterse a evaluaciones o diagnósticos psiquiátricos.
 - Realizar burlas sobre gestos, tono de voz, apariencia física, discapacidades o asignar apodosos ofensivos.
 - Criticar aspectos como la nacionalidad, creencias políticas o religiosas, vida privada, entre otros.

En el entorno de las residencias de estudiantes y otros activos gestionados por Micampus Living, S.L.U., las definiciones de este apartado aplican cuando las conductas se produzcan en habitaciones, zonas comunes, instalaciones o espacios digitales vinculados a la Residencia, con independencia de que exista o no relación laboral.

6. Definición del acoso sexual y contra la integridad moral desde la perspectiva penal

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, sobre garantía integral de la libertad sexual, establece que las empresas tienen la obligación de garantizar condiciones de trabajo que prevengan la comisión de delitos y otras conductas que vulneren la libertad sexual y la integridad moral en el entorno laboral.

En este contexto, es fundamental diferenciar entre las conductas delictivas que afectan a la integridad moral y aquellas relativas al acoso sexual.

- **Delitos contra la integridad moral.** De acuerdo con el artículo 173 del Código Penal: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Este delito se configura cuando una persona inflige a otra un trato degradante que menoscaba gravemente su integridad moral. En el ámbito laboral se contempla también cuando, prevaleciendo de una posición de superioridad, se realizan de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, aunque no lleguen a constituir trato degradante, supongan un grave acoso para la víctima.

Asimismo, se incluyen expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que generen una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria

- **Delitos de acoso sexual.** De acuerdo con el artículo 184 del Código Penal: *“El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses”*.

El delito de acoso sexual se produce cuando una persona solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el marco de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, de forma continuada o habitual, provocando en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Se trata de un delito de resultado, en el que no basta la intención del autor, sino que debe producirse un efecto negativo en la víctima. La conducta debe tener carácter sexual y desarrollarse en un contexto de relación profesional.

7. Principios, garantías contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

- Principio de celeridad: es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- Principio de confidencialidad y protección de datos: todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel

que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo.

Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales.

Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

- Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas: el procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

- Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas: el procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Igualmente, tendrán derecho a la información sobre el procedimiento de la Organización, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la Organización.

- Prohibición de represalias (garantía de indemnidad): se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.

- Principio de colaboración: todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes.

Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

- Principio de apoyo de personas formadas: con la finalidad de garantizar el procedimiento, la Organización tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Principio de no re-victimización: en la medida de lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral y de las residencias de estudiantes y otros activos gestionados por Micampus Living, S.L.U.: las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la Organización de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la Organización se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación convivencial de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con el Órgano responsable que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

8. Comunicación de conductas

Cualquier persona trabajadora, así como la representación legal de las personas trabajadoras, cualquier otra persona que preste servicios en los centros de trabajo de la Organización, así como cualquier Residente o tercero que tenga conocimiento de situaciones de acoso, podrá plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso contra el colectivo LGTBIQ+ o atentados contra la integridad moral, con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano competente designado a tal efecto.

El órgano competente para la recepción de las quejas o denuncias será:

- Entorno de las residencias de estudiantes y otros activos gestionados por Micampus Living, S.L.U.: Órgano de Control Interno que actuará con plena observancia de los

principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad, derecho de defensa y prohibición de represalias. Este Órgano responsable estará compuesto por:

Miembro	Puesto en la Organización	Responsabilidad
Según corresponda	Responsable jurídico	Responsable área
Según corresponda	Responsable de Recursos Humanos	Responsable área
Según corresponda	Responsable financiero	Responsable área

- Entornos trabajadores y proveedores de Micampus Living, S.L.U.: responsable del Sistema Interno de Información

El responsable del Sistema Interno de Información (en adelante, el “**Órgano responsable**”) que actuará con plena observancia de los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad, derecho de defensa y prohibición de represalias.

A efectos de facilitar el acceso de Residentes, sin merma de garantías, se habilitan los mismos canales de comunicación previstos para plantilla y proveedores y para el entorno de las residencias de estudiantes y otros activos gestionados por Micampus Living, S.L.U. Todos los canales gozan del mismo nivel de confidencialidad y protección de datos.

Los canales habilitados por MI CAMPUS son:

- A. Mediante la cumplimentación del formulario web <https://micampus.targatis.com/> es disponibles en:
 - Web
 - Códigos QR en las instalaciones de la empresa.
- B. Mediante correo electrónico a la dirección: micampusliving@targatis.com
- C. Mediante la remisión de correspondencia postal a:
 - Waterwhale Europe, S.L.P.,
 - A/A MICAMPUS LIVING
 - C/ María Zambrano, 31, Torre Oeste, P13, 50.018
 - Zaragoza (España)
- D. Mediante comunicación telefónica al número (+34) 976 32 23 61. Horario: de L-J de 8:00h a 17:00h y V de 8:00h a 14:00h

Mediante solicitud de una reunión presencial que se llevará a cabo en un plazo no superior a 7 días desde la recepción de la solicitud de reunión.

En todo caso, el uso de estos canales internos es compatible con el derecho de la persona afectada o de cualquier interviniente a acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la jurisdicción social o civil, y/o a la jurisdicción penal, según proceda.

Se adjunta como **Anexo I** modelo de formulario de denuncia.

8.1 Procedimiento informal

A continuación, se detalla el procedimiento informal por fases:

I. Evaluación inicial y posible denuncia formal

Si el Órgano responsable aprecia que la conducta denunciada puede ser acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso LGTBIQ+ o atentado contra la integridad moral, informará a la presunta víctima de la necesidad de presentar una denuncia por escrito para iniciar el procedimiento formal.

II. Activación del procedimiento informal (ante conductas sexistas previas al acoso)

Cuando la conducta sea sexista y, de continuar, pueda derivar en acoso, el Órgano responsable iniciará un procedimiento confidencial y ágil para verificar la veracidad de la queja.

Podrá, de forma necesaria y proporcionada, acceder a lugares de trabajo y, si afecta a Residentes, a espacios comunes de la Residencia, y recabar declaraciones de las personas que considere pertinentes.

III. Comprobación de indicios y comunicación a la persona denunciada

Si existen indicios de conducta inadecuada, el Órgano responsable contactará de forma confidencial con la persona señalada, sola o en compañía de la presunta víctima (a elección de esta).

Le comunicará la existencia de la queja, que de persistir podría calificarse como acoso sexual o por razón de sexo, y le informará de las posibles consecuencias o sanciones disciplinarias.

IV. Derecho de explicación de la persona denunciada

La persona acusada podrá aportar las explicaciones que considere oportunas.

V. Alcance del procedimiento informal

En esta fase, el Órgano responsable se limita a trasladar la queja y a informar de las eventuales responsabilidades disciplinarias si la conducta persiste.

El objetivo es resolver el problema de manera extraoficial para evitar que derive en acoso; a veces, informar de los efectos ofensivos e intimidatorios y de sus posibles consecuencias es suficiente para corregir la conducta.

VI. Plazos, confidencialidad y garantías

El procedimiento informal se resolverá en un máximo de **siete días (7) laborables** desde la presentación de la queja, con posible ampliación excepcional de **tres (3) días** por urgente necesidad.

Se parte de la credibilidad de la persona que presenta la queja, garantizando la confidencialidad y la dignidad de todas las personas.

Al inicio se asignarán códigos numéricos a las partes para documentar casos que

no constituyen acoso, pero podrían derivar en él.

VII. Cierre y comunicaciones internas

Finalizado el procedimiento informal, el Órgano responsable informará de inmediato a la dirección de la Organización y a la representación del personal (unitaria, sindical y la específica en prevención de riesgos laborales). Si existe, también informará a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente.

VIII. Traslado por posibles delitos

Si las conductas pudieran ser constitutivas de delito, se dará traslado inmediato al Órgano de Control Interno de la Organización.

8.2 Procedimiento formal

A efectos de coherencia interna, y sin perjuicio de lo previsto en el apartado 9 (Acoso contra el colectivo LGTBIQ+), las actuaciones reguladas en esta Sección 8 se coordinarán con dicho apartado cuando los hechos afecten a personas LGTBIQ+, evitando duplicidades y respetando las garantías reforzadas allí previstas.

A continuación, se desarrolla el procedimiento formal por fases:

I. Inicio: denuncia formal y valoración previa

La persona denunciante podrá presentar una denuncia formal por escrito cuando los hechos puedan ser constitutivos de acoso o cuando la solución de la fase previa resulte insatisfactoria o exista reiteración de conductas, sin perjuicio de sus acciones ante la Inspección de Trabajo o en las vías civil, laboral o penal.

La denuncia se remite al Órgano responsable por los canales habilitados, quien valorará la fuente, naturaleza y seriedad de los hechos, partiendo de la credibilidad de la persona denunciante y preservando la confidencialidad y dignidad de todas las partes.

Se asignarán códigos alfanuméricos a las personas afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona con conocimiento de un posible acoso puede denunciar. La confidencialidad es obligatoria y su incumplimiento es sancionable.

II. Comunicación a Dirección General y adopción de medidas cautelares

Tras recibir la denuncia, el Órgano responsable informará confidencialmente a la Dirección General para que adopte, en su caso, medidas cautelares proporcionales y temporales que eviten la continuidad del daño, sin perjuicio de la víctima ni menoscabo de derechos de la persona investigada.

Entre ellas: cambio de centro de trabajo, cambios de turno, adaptación de jornada o permisos retribuidos.

Si la persona afectada y/o presunta agresora es Residente, podrán acordarse, además o en sustitución, medidas convivenciales como reasignación de habitación o planta, limitaciones de uso coincidente de zonas comunes, restricciones temporales de acceso, reubicación de taquillas o puestos de estudio y derivación a apoyo psicológico.

Todas las medidas se documentarán por escrito, indicarán alcance, duración y vías de revisión, serán revisables al menos semanalmente y se notificarán por escrito con acuse de recibo.

La Dirección de la Residencia ejecutará operativamente las medidas y dejará constancia de cada actuación.

En caso de medidas penales de alejamiento u otras, la Dirección General implementará de inmediato los ajustes organizativos necesarios para su estricto cumplimiento. Si existe Comisión de Igualdad, se le facilitará información suficiente, bajo el mismo deber de confidencialidad.

Cuando de la denuncia se desprendan indicios de delito de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, se dará traslado al Órgano de Control Interno para su participación en la investigación y, en su caso, valoración de comunicación al Ministerio Fiscal.

Este traslado no suspende por sí solo el expediente interno ni las medidas de protección.

III. Investigación y garantías del procedimiento

El Órgano responsable empleará medios de investigación necesarios y proporcionados para verificar los hechos, respetando los derechos fundamentales, con especial atención a intimidad y dignidad.

Se notificará a la persona denunciada la existencia de la denuncia lo antes posible y se le dará audiencia, con presencia o no de la víctima a elección de esta. Ambas partes podrán acudir acompañadas por personas de confianza.

Se procurará una única exposición de la víctima para evitar su revictimización, reservando entrevistas adicionales solo si fueran imprescindibles, con confidencialidad y agilidad.

Cuando el caso afecte a Residentes, la Dirección de la Residencia se limitará a ejecutar las medidas convivenciales acordadas y solo recibirá la información imprescindible para ello.

IV. Cierre e informe final en 10 días laborables

En un plazo máximo de **diez (10) días laborables** desde la presentación de la denuncia, ampliable excepcionalmente en **tres (3) días** por urgente necesidad, el Órgano responsable elaborará y aprobará un informe que incluirá: introducción; contenido de la denuncia y resumen de hechos; actuaciones de investigación, testimonios y pruebas; hechos acreditados y, en su caso, circunstancias agravantes; y resolución de la investigación, que podrá ser:

- a) no acreditación de acoso sexual, por razón de sexo, contra la integridad moral o contra personas LGTBIQ+ y archivo;
- b) no acreditación de acoso, pero recomendación de medidas preventivas o de sensibilización; o

c) acreditación de conductas previstas en el protocolo con propuesta de medidas para cesar la conducta, reparar el daño y prevenir su reiteración, incluidas sanciones disciplinarias y/o medidas convivenciales.

Si el acoso entre Residentes queda acreditado, la Organización podrá adoptar medidas específicas previstas en el apartado 10.4, con motivación y notificación escrita con acuse de recibo.

El informe se trasladará de inmediato a la Dirección General y, en su caso, a la Comisión de Igualdad, para que el órgano competente inicie el expediente disciplinario.

Con carácter disuasorio, y respetando la intimidad, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que se produjo la conducta sancionada.

Se adjunta como **Anexo II** modelo de informe final

V. Protección frente a represalias y denuncias dolosas

Se garantiza la prohibición absoluta de represalias contra quienes denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación, o se opongan a conductas de acoso.

Cualquier medida que suponga un tratamiento desfavorable hacia denunciantes, testigos o coadyuvantes será nula, debiendo restituirse como mínimo las condiciones previas, sin perjuicio de otras acciones.

Las denuncias intencionadamente falsas o dolosas serán sancionables conforme al régimen disciplinario.

VI. Traslado por indicios de delito y medidas preventivas organizativas

Si del informe resultan indicios de delito, la Organización lo comunicará de inmediato al Órgano de Control Interno para la adopción de medidas pertinentes, incluida la eventual comunicación al Ministerio Fiscal.

Además, podrán proponerse medidas preventivas para evitar la reiteración de situaciones similares, que deberán ser validadas, en su caso, por el Comité de Seguridad y Salud u otro órgano de representación competente.

VII. Efectos contractuales para los Residentes

Cuando, tras el procedimiento, se declare acreditado un supuesto de acoso imputable a un Residente, ello constituirá incumplimiento grave del Contrato de alojamiento en los activos gestionados por Micampus Living, S.L.U., y de las Condiciones Generales de Funcionamiento, habilitando a la Dirección General para:

- Expulsión: aplicar la expulsión temporal o definitiva, según la gravedad y la reiteración.
- Penalizaciones económicas: ejecutar las penalizaciones contractuales previstas para incumplimientos flagrantes: pérdida de la fianza de una mensualidad depositada a la suscripción del contrato y una penalización adicional de hasta

tres mensualidades, sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios adicionales y, en su caso, la reclamación a avalistas conforme a la cláusula de aval solidario.

Estas consecuencias serán aplicables exista o no denuncia penal, siempre que exista resolución interna motivada que declare acreditado el acoso y se hayan respetado todas las garantías del procedimiento.

8.3 Protección de datos y confidencialidad

Todos los trámites del procedimiento serán confidenciales y sólo podrán ser conocidos por quienes intervengan directamente en su desarrollo, en los términos de la normativa de protección de datos.

Se emplearán códigos alfanuméricos para identificar los expedientes y no se incorporarán datos de salud salvo autorización expresa de la persona afectada.

En los casos que afecten a Residentes, cualquier comunicación a personal de la Residencia se limitará a lo estrictamente necesario para ejecutar medidas de protección y convivencia.

9. **Acoso contra el colectivo LGTBIQ+**

9.1 Regulación legal

El protocolo se fundamenta en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, que establece la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Esta normativa obliga a las empresas con más de cincuenta empleados a desarrollar un conjunto de medidas y recursos para garantizar dicha igualdad.

Entre estos, se requiere un protocolo específico de actuación frente al acoso o violencia contra las personas LGTBI, que debe ser acordado mediante negociación colectiva y alineado con la representación legal de los trabajadores.

9.2 Declaración de principios

La Organización mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de LGTBIfobia y acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales. Se garantizan la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral y residencial, la protección integral de la víctima y la prohibición de represalias. Cuando la persona afectada y/o investigada sea Residente, este Protocolo es plenamente aplicable y se coordina con el régimen de convivencia de la Residencia sin merma de garantías.

9.3 Concepto de acoso contra el colectivo LGTBIQ+ y la LGTBIfobia

La ley define la LGTBIfobia como cualquier **actitud, conducta o discurso de rechazo, prejuicio, discriminación o intolerancia** hacia las personas LGTBI. Ejemplos incluyen:

- Trato desfavorable por orientación sexual o identidad de género o denegación de servicios, espacios o recursos por dichos motivos.

- Comentarios degradantes, burlas, misgendering intencional o uso persistente de nombre no reconocido, hostilidad o exclusión.
- Difusión de contenidos ofensivos o humillantes, incluidas redes o grupos internos.
- Agresiones físicas o verbales, amenazas, coacciones o incitación al odio.
- Revelación no consentida de la orientación sexual, identidad o características sexuales.

En el entorno residencial, se considerarán agravantes, entre otras, la cercanía física y nocturnidad, la reiteración pese a advertencias, la existencia de múltiples víctimas, la difusión en canales internos y el aprovechamiento de situaciones de vulnerabilidad.

En este sentido, interesa recoger las definiciones que da la Ley 4/2023 en esta materia:

- 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.
- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona y 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, siendo gays si son hombres, o lesbianas si son mujeres.
 - 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.
- 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.
- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- LGTBIfobia: 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.
- 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.
- 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.

- 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.

9.4 Modalidades de discriminación

La ley 4/2023 recoge las siguientes modalidades de discriminación:

- Discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona o grupo en el que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- 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.
- Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 22 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

- Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación prevista en la Ley 15/2022, de 12 de julio, 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.
- 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.
- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según la posición jerárquica del sujeto activo, se distinguen tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: se produce cuando el acosador o acosadora ocupa una posición jerárquica superior a la de la víctima, como en el caso de un superior hacia un subordinado.

- Acoso ascendente: ocurre cuando el autor o autora está jerárquicamente subordinado a la víctima, como un empleado hacia su superior.
- Acoso horizontal: tiene lugar entre personas que ocupan un nivel jerárquico similar, es decir, entre compañeros de trabajo, sin relación de dominancia o subordinación.

9.5 Ejemplos de conductas

Podrán ser constitutivas de acoso y o violencia contra las personas LGTBIQ+, a título ejemplificativo y no limitativo, las siguientes conductas:

- Conductas verbales:
 - Hacer comentarios burlones o utilizar expresiones despectivas sobre el aspecto físico, los modales, la forma de vestir o de hablar de una persona.
 - Emplear humor ofensivo relacionado con la pertenencia a colectivos LGTBIQ+, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género en el ámbito laboral.
 - Ridiculizar a alguien por su orientación sexual, identidad o expresión de género.
 - Rehusarse a llamar a una persona por el nombre que elija o utilizar pronombres o artículos que no correspondan con el género con el que se identifica.
 - Emitir comentarios sugestivos, indirectas o expresiones de carácter vulgar.
 - Hacer llamadas telefónicas o establecer contactos no deseados a través de redes sociales, incluyendo bromas o comentarios relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.
- Conductas no verbales:
 - Discriminar a personas en el entorno laboral debido a su orientación sexual o pertenencia a colectivos LGTBIQ+.
 - Despreciar el trabajo, las habilidades profesionales o el potencial intelectual de una persona basándose en su orientación sexual, identidad o expresión de género, excluyendo sus aportaciones o acciones por esta razón.
 - Enviar mensajes, correos electrónicos o publicaciones en redes sociales con contenido ofensivo relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.
 - Mostrar imágenes o videos ofensivos o hostiles motivados por la orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Comportamientos físicos:
 - Cometer agresiones físicas contra una persona debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral.

- Excluir o cuestionar a alguien por su identidad o expresión de género al utilizar aseos o vestuarios específicos.
- Chantaje sexual:
 - Obligar a una persona a aceptar demandas sexuales bajo la amenaza de perder o ver afectados beneficios laborales, como oportunidades de ascenso, acceso a formación, posibilidad de traslado o incluso la estabilidad en el empleo.
- Acoso sexual ambiental:
 - Fomentar un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo hacia una persona, derivado de actitudes o conductas no deseadas relacionadas con su orientación sexual, identidad o expresión de género.

9.6 Medidas de visibilidad y sensibilización

- Compromiso visible de la Dirección General: involucrar a todos los niveles de la Organización, mostrando respaldo activo a la inclusión de personas LGTBI y apoyando una cultura laboral respetuosa.
- Días de sensibilización: conmemorar el 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIfobia) y el 28 de junio (Día del Orgullo LGTBI) mediante campañas institucionales que fortalezcan la concienciación.
- Difusión interna: difusión del Protocolo a toda la plantilla, proveedores concurrentes y Residentes, incluyendo *onboarding* de Residentes en el *check-in*, canal interno y zonas comunes.
- Programas de formación: impartir jornadas de sensibilización y capacitación sobre diversidad sexual y de género para fomentar la empatía y reducir sesgos discriminatorios, ya sea para personal como para Residentes.

9.7 Garantías específicas

Con el fin de prevenir y mitigar el riesgo de acoso LGTBIQ+:

- Se respetará el uso del nombre elegido y los pronombres de la persona, en todos los ámbitos, incluidos listados y comunicaciones operativas, sin necesidad de trámites médicos o legales previos.
- Se adoptarán ajustes razonables en espacios, accesos, horarios o asignaciones de habitación que resulten necesarios para la seguridad y dignidad de la persona, priorizando su voluntad, sin costes o perjuicios para la persona afectada.
- Se prohíbe la revelación no consentida de datos sobre orientación sexual, identidad o características sexuales. El acceso a esa información quedará estrictamente limitado a lo imprescindible para ejecutar medidas de protección.
- Se facilitará, cuando se solicite, apoyo psicosocial y la coordinación para garantizar la continuidad académica y de estudios en casos de Residentes.

9.8 Procedimiento para la prevención y actuación frente al acoso LGTBIQ+

El régimen procedimental, canales y garantías de la Sección 8 será de aplicación plena a los casos de LGTBIfobia y acoso LGTBIQ+, con las siguientes precisiones:

A continuación, se detallan los pasos del procedimiento:

- Canales de comunicación. Las personas afectadas, testigos o cualquier tercero, incluyendo Residentes, podrán utilizar los canales establecidos en la Sección 8 (correo, escrito, reunión y formulario en la recepción para Residentes). Gozarán de idénticas garantías de confidencialidad y prohibición de represalias.
- Medidas cautelares. Además de las medidas laborales de la Sección 8, cuando intervengan Residentes podrán adoptarse medidas convivenciales inmediatas y proporcionales, tales como reasignación temporal de habitación, cambios de planta o módulo, limitaciones de uso coincidente de zonas comunes, control de accesos y franjas horarias, restricción temporal de zonas y reubicación de elementos de convivencia.

La Dirección de la Residencia ejecutará operativamente estas medidas, dejando constancia de cada acción y notificándolas por escrito con acuse de recibo, indicando alcance, duración y vías de revisión.

- Confidencialidad reforzada. La identidad LGTBIQ+ y cualquier dato sensible se tratarán con especial reserva, usando códigos alfanuméricos y el principio de minimización de datos.

Las comunicaciones internas se limitarán a lo imprescindible para implementar medidas de protección.

- Coordinación con el Apartado 8. Las actuaciones de este Apartado prevalecen como marco material para LGTBIfobia y acoso LGTBIQ+ y se ejecutan mediante el procedimiento previsto en el Apartado 8, evitando duplicidades.

Cuando existan indicios de delito, se dará traslado inmediato al Órgano de Control Interno, valorándose la comunicación al Ministerio Fiscal, sin que ello suspenda por sí mismo la adopción de medidas cautelares internas de protección. Si hubiera medidas penales de alejamiento u otras, la Dirección de la Residencia adaptará de inmediato habitaciones, accesos y horarios para su cumplimiento.

9.9 Medidas de protección y apoyo a la persona afectada

- Vigilancia y prevención: la Organización realizará evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y adoptará medidas preventivas que garanticen la seguridad y bienestar de las personas afectadas.
- Apoyo psicosocial: brindar soporte psicológico y social a las víctimas, así como adaptar las condiciones laborales si es necesario, con el fin de apoyar la recuperación de la persona afectada.
- Formación continua: la Organización renovará periódicamente las formaciones en prevención de acoso, fomentando un ambiente inclusivo que reconozca y respete la diversidad sexual.

- Reorganización residencial. La Organización llevará a cabo los ajustes organizativos o convivenciales necesarios para minimizar contactos no deseados.

10. Tipificación de faltas y sanciones

10.1 Criterios generales y fuentes aplicables

Los actos y conductas constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso contra el colectivo LGTBIQ+ o atentados contra la integridad moral, así como las represalias vinculadas a estos, constituyen incumplimientos sancionables. Para la calificación de faltas y la imposición de sanciones, se aplicarán de forma concurrente y coordinada:

- Para personal laboral propio: el presente Protocolo y el convenio colectivo de aplicación de la Organización.
- Para personal de contratas y subcontratas: el presente Protocolo, a efectos de medidas en el centro, y el régimen disciplinario de su empresa, a la que se dará traslado conforme a la coordinación del art. 24 LPRL.
- Para Residentes: el presente Protocolo, el Contrato de alojamiento en los activos gestionados por Micampus Living. S.L.U., y las Condiciones Generales de Funcionamiento de la Residencia, incluidas sus sanciones y penalizaciones económicas.

La graduación de las sanciones observará los principios de proporcionalidad, culpabilidad, antijuridicidad, reiteración y reparación del daño, así como las garantías de audiencia, defensa, confidencialidad y prohibición de represalias.

10.2 Circunstancias agravantes y atenuantes

Además de las previstas en el Protocolo y la normativa aplicable, se consideran, entre otras, circunstancias agravantes:

- Abuso de superioridad jerárquica, de poder de dirección o de posición de influencia o dependencia.
- Reiteración de las conductas pese a advertencias o medidas previas.
- Existencia de múltiples víctimas o actuaciones grupales coordinadas.
- Represalias o coacciones contra la víctima, testigos, el Órgano responsable o quienes colaboren en la investigación.
- Hechos ocurridos durante procesos de selección o promoción, o aprovechando especial vulnerabilidad de la víctima.
- Cuando los hechos se desarrollen en entornos con especial exposición o dependencia (p. ej., espacios residenciales, nocturnidad, consumo de sustancias).
- Difusión digital de contenidos o mensajes ofensivos o sexuales no consentidos en canales internos.

Serán atenuantes, en su caso, la reparación efectiva e inmediata del daño, la colaboración activa en la investigación y la aceptación de medidas correctoras.

10.3 Sanciones para personal laboral y para personal de empresas concurrentes

- Personal laboral propio: se impondrán las sanciones previstas en el convenio colectivo aplicable, graduadas conforme a la tipificación de faltas y a este Protocolo, pudiendo alcanzar el despido disciplinario en supuestos de acoso acreditado u otras conductas muy graves.
- Personal de contratas/subcontratas y ETT: la Organización exigirá a la empresa empleadora la apertura del expediente disciplinario que corresponda, sin perjuicio de adoptar de inmediato medidas organizativas en el centro (limitaciones de acceso, separación funcional o espacial, etc.) para proteger a la víctima y el entorno. La falta de reacción adecuada podrá conllevar medidas contractuales frente a la empresa.

10.4 Medidas convivenciales y consecuencias contractuales para Residentes

Cuando, tras el procedimiento del apartado 8, se declare acreditado un supuesto de acoso imputable a un Residente, ello constituirá incumplimiento grave del Contrato de alojamiento en los activos gestionados por Micampus Living. S.L.U., y de las Condiciones Generales de Funcionamiento, habilitando, motivadamente y con respeto a las garantías, la adopción de una o varias de las siguientes medidas:

- Medidas convivenciales para cesar la conducta y prevenir su reiteración:
 - Cambio definitivo de habitación de la persona agresora o, si lo solicita la víctima, de ésta, sin coste para la víctima.
 - Restricción de acceso a determinadas zonas comunes, actividades o franjas horarias por un periodo determinado.
 - Suspensión temporal de la condición de Residente (expulsión temporal) cuando sea necesario para salvaguardar a la víctima y al entorno.
 - Expulsión definitiva de la Residencia en supuestos de conductas muy graves o reiteradas, conforme al estándar de tolerancia cero del Protocolo y al régimen contractual.
- Consecuencias económicas contractuales:
 - Pérdida de la fianza de una mensualidad depositada a la suscripción del contrato.
 - Penalización adicional de hasta tres mensualidades, de acuerdo con la duración y condiciones previstas en el Contrato de alojamiento en los activos gestionados por Micampus Living. S.L.U., , sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios adicionales y de la reclamación frente a avalistas conforme a la cláusula de aval solidario.

Estas consecuencias serán aplicables exista o no denuncia penal, siempre que haya resolución interna motivada que declare acreditado el acoso, con respeto de las garantías del procedimiento.

La Dirección de la Residencia será responsable de la ejecución operativa de las medidas convivenciales y contractuales, dejando constancia de cada acción y notificándolas por escrito con acuse de recibo, indicando alcance, duración, efectos económicos y vías de revisión.

10.5 Concurrencia de regímenes y casos mixtos

Cuando en un mismo hecho concurren personas trabajadoras y Residentes, se aplicarán de manera coordinada el régimen disciplinario laboral y el régimen residencial, asegurando:

- La coherencia de medidas de protección y cautelares para la víctima.
- La proporcionalidad y no duplicidad sancionadora respecto de un mismo sujeto por los mismos hechos en idéntico ámbito.
- La ejecución inmediata de medidas de separación laboral y/o convivencial necesarias para evitar contacto y proteger la integridad de la víctima.

10.6 Derecho de revisión interna (no suspensiva)

Contra la resolución interna que declare acreditados los hechos y determine medidas o sanciones, la persona afectada podrá solicitar una revisión interna no suspensiva ante el Órgano responsable en el plazo de 5 días laborables desde su notificación.

La revisión se resolverá de forma motivada en el plazo máximo de 10 días laborables, confirmando, modificando o revocando la decisión. Esta revisión no impedirá la ejecución inmediata de las medidas de protección y, en su caso, de las medidas convivenciales necesarias para salvaguardar a la víctima.

10.7 Coordinación con procesos penales o administrativos

La imposición de sanciones internas y la adopción de medidas convivenciales o laborales son compatibles con la tramitación de procedimientos ante autoridades administrativas o judiciales.

La existencia de denuncia penal no suspende, por sí sola, el expediente interno ni la ejecución de medidas de protección. Si se acordaran medidas cautelares penales de alejamiento u otras, la Organización y/o la Dirección de la Residencia adaptarán de inmediato espacios, accesos, horarios y asignación de habitaciones para su estricto cumplimiento.

10.8 Registro, trazabilidad y comunicación

El Órgano responsable llevará registro confidencial de las resoluciones sancionadoras dictadas al amparo de esta Sección, incluyendo, cuando afecten a Residentes, la ejecución de medidas convivenciales y efectos económicos aplicados.

Las comunicaciones a la Dirección General, a la Comisión de Igualdad y, en su caso, a la empresa empleadora o a los avalistas, se limitarán a lo estrictamente necesario para la ejecución de las medidas y reclamaciones derivadas.

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación de MI CAMPUS.

Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos u hacia el Órgano responsable.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas en el convenio de la Organización.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

11. Política de divulgación

La Organización garantizará la difusión del Protocolo y de sus actualizaciones a toda su audiencia: plantilla propia, personal de empresas concurrentes y, de forma expresa, Residentes.

- Alcance y destinatarios. El Protocolo, su resumen ejecutivo y los canales de comunicación se facilitarán a: (i) personal propio y RLT, ETT y autónomos vinculados; (ii) empresas concurrentes (art. 24 LPRL), dejando constancia de recepción; y (iii) Residentes en el *check-in*, junto con el Contrato de alojamiento en los activos gestionados por Micampus Living. S.L.U., y las Condiciones Generales de Funcionamiento.
- Medios y soportes. Entrega digital o física; comunicación por correo/portal interno; y cartelería en centros y residencias (accesos, recepción, zonas comunes). En residencias, también en el canal interno y documentación de bienvenida.
- Contenido mínimo. Tolerancia cero; definiciones esenciales; garantías (confidencialidad, no represalias, no revictimización); canales y contacto del Órgano responsable.
- Responsables y trazabilidad. El Órgano responsable coordinará con Comunicación/Personas y la Dirección de la Residencia. Se conservará evidencia de envíos, materiales y fechas, incluyendo las acciones de *onboarding* en residencias.
- Accesibilidad e idiomas. Materiales en lenguaje claro y accesibles; cuando proceda, versiones en inglés u otros idiomas adecuados al perfil de los Residentes.

12. Sensibilización, información y formación

La Organización garantizará una formación continua, práctica y evaluable en igualdad, prevención del acoso (sexual, por razón de sexo y LGTBIQ+) y protección de la integridad, dirigida a personal propio, empresas concurrentes y Residentes.

- Contenidos mínimos. Marco legal y corporativo; tipologías y ejemplos (incluido entorno digital); garantías del Protocolo; canales y procedimiento de comunicación; medidas cautelares y convivenciales en residencias y consecuencias contractuales.
- Colectivos y obligatoriedad. Directivos, mandos, Órgano responsable, RR. HH., recepción/seguridad y personal de residencias: formación inicial y reciclajes. Plantilla y personal de empresas concurrentes: formación inicial y recordatorios anuales. Residentes: sesión de *onboarding* en el *check-in* y recordatorios periódicos, con materiales específicos y accesibles.
- Modalidad, frecuencia y evaluación. Modalidad mixta (presencial/online), con refuerzos como píldoras formativas. Frecuencia mínima anual y tras actualizaciones o incidentes relevantes. Evaluación mediante cuestionarios, métricas de uso de canales y tiempos de respuesta, y encuestas de clima.
- Especialización. Formación específica del Órgano responsable y, en residencias, capacitación operativa de la Dirección de la Residencia.
- Coordinación y evidencias. El Órgano responsable diseñará y actualizará contenidos con PRL, Igualdad, Compliance penal y Dirección de la Residencia. Se guardará evidencia de planes, asistentes y resultados de evaluación.

13. Evaluación y seguimiento

El Órgano responsable realizará el seguimiento periódico del Protocolo, también en el ámbito residencial, para medir su eficacia y proponer mejoras en coherencia con el Contrato de

alojamiento en los activos gestionados por Micampus Living. S.L.U., y las Condiciones Generales.

Esta labor se liderará por el Órgano responsable en coordinación con la Dirección de la Residencia, PRL, Igualdad y, cuando proceda, Compliance penal, emitiéndose un informe bianual de seguimiento y un resumen anual para la memoria de la Organización, que se presentarán a la Dirección General y, en su caso, a la RLT/Comisión de Igualdad.

El seguimiento incluirá, al menos, indicadores desagregados cuando afecten a Residentes sobre volumen de consultas, quejas y denuncias y tiempos de respuesta; plazos de tramitación (informal y formal) y medidas cautelares adoptadas y ejecutadas; resultados (archivo, acreditación y medidas); incidencias de garantías (confidencialidad, represalias y revisiones internas); y, en residencias, cambios de habitación, restricciones, expulsiones y penalizaciones económicas aplicadas. Con base en estos datos, se impulsarán mejoras del Protocolo.

Igualmente, se remitirá en la memoria anual de la Organización un informe anual donde se contenga el número de procedimientos que, en aplicación del protocolo se han iniciado, así como las posibles incidencias y problemas detectados a propósito de su aplicación.

[fecha]

Firmas:

Por la empresa

Por la representación de los trabajadores y trabajadoras

ANEXO I.- MODELO DE DENUNCIA

SECCIÓN	CAMPO	CONTENIDO A CUMPLIMENTAR
Datos de identificación	Nombre y apellidos	
	DNI/NIE/Pasaporte	
	Teléfono de contacto	
	Correo electrónico	
	Presento en calidad de	Persona afectada / Testigo / Representante (indicar)
Condición de la persona afectada	Es personal de la Organización	Sí / No
	Puesto/Centro/Departamento (si procede)	
	Tipo de vínculo (si procede)	Indefinido / Temporal / ETT / Autónomo / Prácticas / Otro
	Es Residente	Sí / No
	Residencia	
	Número de habitación	
	Periodo de estancia (fechas aproximadas)	
	Otra condición (proveedor/tercero concurrente)	Sí / No. Detalle:
Identidad y consideraciones de inclusión (opcional)	Nombre elegido (si difiere del legal)	
	Género/identidad	
	Pronombres preferidos	
	Observaciones para comunicación respetuosa o ajustes	
Persona presuntamente agresora	Nombre y apellidos (si se conoce)	
	Condición	Personal / Residente / Tercero / Desconocido
	Puesto/Residencia/Habitación (si se conoce)	

Tipología de la conducta	Marco principal	Acoso sexual / Acoso por razón de sexo / Acoso LGTBIQ+ / Atentado contra la integridad moral / Otro (especificar)
	Ámbito de ocurrencia	Laboral / Residencial (habitaciones, zonas comunes) / Digital (mensajería, redes) / Mixto
Fechas, lugares y descripción de hechos	Fecha(s) y hora(s) aproximadas	
	Lugar(es) concreto(s)	
	Descripción detallada de los hechos	Indicar qué ocurrió, cómo, frecuencia, impacto, testigos, material probatorio (capturas, correos, vídeos, partes médicos, etc.)
Testigos y evidencias	Testigos (nombre y contacto, si procede)	
	Documentación o evidencias que se adjuntan	Describir y adjuntar
Medidas de protección solicitadas	Laborales (si procede)	Cambio de turno / Adaptación de jornada / Permiso retribuido / Otra:
	Convivenciales (si intervienen Residentes)	Cambio temporal de habitación / Limitación de accesos-horarios-zonas / Reubicación de taquillas-puestos de estudio / Otra:
	Apoyo psicosocial	Sí / No
	Otras (especificar)	
	Indicar urgencia	Inmediata / Alta / Media
Canales y notificaciones	Preferencia de contacto	Email / Teléfono / Otro
	Horarios preferentes de contacto	
Declaraciones y consentimientos	Veracidad de la información	Declaro que la información aportada es veraz y conozco que las denuncias dolosas y manifiestamente falsas pueden conllevar responsabilidades.
	Tratamiento de datos personales	Autorizo el tratamiento de mis datos para tramitar esta denuncia/queja conforme a la política de protección de datos de la Organización; he sido informada/o de mis derechos y de la posibilidad de reclamar ante la AEPD.
	Datos especialmente protegidos	Autorizo el uso de datos estrictamente necesarios para el expediente (p. ej., de salud), si fueran pertinentes para valorar hechos o medidas: Sí / No

	Contacto con testigos	Autorizo el contacto con testigos por parte del Órgano responsable: Sí / No
	Verificación de contenidos digitales	Autorizo el acceso/verificación de contenidos digitales aportados (capturas, logs internos), con proporcionalidad y confidencialidad: Sí / No
Lugar, fecha y firma	Localidad y fecha	
	Firma de la persona que presenta	
Instrucciones de presentación	Envío por email	[correo general del Protocolo] y, si es Residente, [correo específico de Residentes, si procede]
	Entrega física	A la atención del Órgano responsable: Calle Labastida, 9-11, 28034, Madrid
	Entrega en Residencia (solo Residentes)	En la recepción, en sobre cerrado dirigido al Órgano responsable (remisión inmediata y confidencial)
	Solicitud de reunión	Por email al Órgano responsable o a través de recepción (Residentes)
Aviso sobre confidencialidad y protección	Confidencialidad del expediente	Se tramitará con estricta confidencialidad y códigos alfanuméricos. El acceso a la información se limitará a quienes deban intervenir para su tramitación y ejecución de medidas. Las comunicaciones a personal de la Residencia (si aplica) se limitarán a lo imprescindible para implementar medidas convivenciales.

ANEXO II.- MODELO DE INFORME FINAL

1. Introducción

- Objeto del informe, número de expediente (código alfanumérico), fecha de recepción de la denuncia/queja, órgano instructor, ámbito (laboral, residencial, digital) y canales de entrada. Citar marco normativo interno (Protocolo) y garantías aplicadas.

2. Contenido de la denuncia y resumen de hechos

- Sintetizar quién denuncia (afectada/o, testigo, tercero), condición (personal/residente/tercero), tipología alegada (acoso sexual, por razón de sexo, LGTBIQ+, integridad moral) y relato cronológico: fechas, lugares, conductas y efectos percibidos. Incluir referencias a evidencias aportadas.

3. Actuaciones de investigación realizadas

- Detallar actuaciones y metodología: entrevistas practicadas (fechas, participantes, presencia de acompañantes), documentación analizada, verificación de contenidos digitales con proporcionalidad, preservación de confidencialidad y minimización de datos.

4. Testimonios y pruebas recabadas

- Resumen objetivo de declaraciones y evidencias (sin datos innecesarios). Incorporar anexos probatorios y valoración de consistencia, corroboración y plausibilidad.

5. Hechos acreditados y circunstancias agravantes/atenuantes

- Identificar qué hechos resultan acreditados con base en la evidencia; si no hay acreditación, razonar. Indicar, si concurren, agravantes/atenuantes (abuso de superioridad, reiteración, múltiples víctimas, represalias, vulnerabilidad, reparación, colaboración).

6. Valoración y calificación en el marco del Protocolo

- Encaje de hechos en definiciones: acoso sexual, por razón de sexo, LGTBIfobia/acoso LGTBIQ+, integridad moral; distinguir conductas sexistas no constitutivas de acoso, si aplica. Referir normativa aplicable y principios de actuación.

7. Resolución de la investigación (propuesta)

- Una de estas tres: a) No acreditado → archivo; b) No acreditado pero se recomiendan acciones preventivas (p. ej., sensibilización); c) Acreditado → propuesta de medidas para cesar, reparar y prevenir, incluyendo sanciones laborales y/o medidas convivenciales/contractuales en residencias, con proporcionalidad y motivación.

8. Medidas cautelares adoptadas y su revisión

- Describir cautelares aplicadas, fechas, ejecución y revisiones; constancia de notificaciones con acuse de recibo; en su caso, coordinación con medidas penales (alejamiento).

9. Garantías y protección

- Dejar constancia de confidencialidad, no revictimización, derecho de defensa y prohibición de represalias; si se detectaron incidentes, medidas de restitución.

10. Conclusiones y comunicaciones

- Conclusión motivada; destinatarios internos del informe (Dirección y, en su caso, Comisión de Igualdad); advertencia de registro y trazabilidad; en su caso, indicios de delito y remisión al OCI/Ministerio Fiscal.

11. Anexos

- Actas de entrevistas, evidencias documentales y digitales, constancias de notificación, plan de medidas y seguimiento.