



SAINT LOUIS UNIVERSITY  
MADRID

Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

<b>Purpose</b>	<b>Objeto</b>
<p>Considering that the people that constitute the university community are the main asset of this entity, Saint Louis University in Spain, S.A. (SLU-Madrid) promotes the consolidation of an adequate environment for the integral development of its members.</p> <p>Aware of the existence of psychosocial risks that, either for reasons of organization or interpersonal problems, can occur in the workplace, and of the consequences for both the victims and the University itself, and the degeneration of conflicts in situations of harassment, SLU-Madrid is committed to promoting an organizational culture of norms and values that avoid harassment, as well as to arbitrate the necessary actions to solve the harassment situation produced, in order to ensure a healthy working environment in which people are respected at all times.</p> <p>To this end, SLU-Madrid adopts this Protocol that is part of a context of procedures and resources that may be useful to prevent, detect and eradicate any type of harassment in its field of competence, as befits a university entity that assumes its duty to guarantee fundamental rights and, in particular, respect for the dignity and privacy of individuals, the fight against all forms of discrimination, the promotion of effective equality amongst women and men, and the protection of the safety and health of those who we make up the university community.</p> <p>The purpose of this Protocol is to establish a framework of action for the prevention and procedure for possible situations of harassment within SLU-Madrid. This establishes a procedure to try to resolve conflicts, guaranteeing the impartiality and confidentiality of all personal data involved.</p>	<p>Considerando que las personas que constituyen la comunidad universitaria somos el principal activo de esta entidad, Saint Louis University in Spain, S.A. (SLU-Madrid) promueve la consolidación de un entorno adecuado para el desarrollo integral de sus miembros.</p> <p>Conscientes de la existencia de riesgos psicosociales que, bien por motivos de organización o por problemas interpersonales, pueden producirse en cualquier ámbito de trabajo y de las consecuencias que tiene, tanto para las víctimas como para la propia Universidad, la degeneración de los conflictos en situaciones de acoso, SLU-Madrid se compromete a propiciar una cultura organizativa de normas y valores que eviten el acoso, así como arbitrar los modos de reacción precisos para solventar las situaciones de acoso producidos, con la finalidad de asegurar un entorno de trabajo saludable en el que las personas sean respetadas en todo momento.</p> <p>A tal fin, SLU-Madrid adopta el presente Protocolo que se inscribe en un contexto de procedimientos y recursos que puedan ser de utilidad para prevenir, detectar y erradicar cualquier tipo de acoso en su ámbito de competencia, como corresponde a una entidad universitaria que asume su deber de garantizar los derechos fundamentales y, en especial, el respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la protección de la seguridad y salud de quienes componen la comunidad universitaria.</p> <p>El presente Protocolo tiene como finalidad establecer un marco de referencia de actuación para la prevención y reacción frente a posibles situaciones de acoso dentro de SLU-Madrid. Con ello se establece un procedimiento para intentar resolver los conflictos, garantizando la imparcialidad y confidencialidad de todos los datos de carácter personal que en el mismo aparezcan.</p>



Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

Law	Normativa
<p>There are multiple references that justify the need to protect persons against situations of harassment.</p>	<p>Son múltiples las referencias que avalan la necesidad de proteger a las personas frente a situaciones de acoso.</p>
<p>First, the <b>Spanish Constitution</b> that recognizes a person’s dignity as a foundation of political order and social peace (article 10); the principle of equality, without it being able to prevail “any discrimination on the grounds of birth, race, sex, religion, opinion or any condition or personal/social circumstance” (article 14); the right “to physical and moral integrity without, in any case, being subjected to torture nor inhumane or degrading treatment” (article 15); the ideological and religious freedom (article 16); the right to honor, to personal and family privacy and to one’s own image (article 18); the duty to work and the right to work without, in any case, “be discriminated for reason of gender” (article 35.1); and the duty of public powers to ensure security and hygiene in the workplace (article 40.2).</p>	<p>En primer lugar, la <b>Constitución española</b> que reconoce la dignidad de las personas como fundamento del orden político y la paz social (artículo 10); el principio de igualdad, sin que pueda prevalecer “discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (artículo 14); el derecho “a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a tratos inhumanos o degradantes” (artículo 15); la libertad ideológica y religiosa (artículo 16); el derecho de honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); el deber de trabajar y el derecho al trabajo sin que, en ningún caso “pueda haber discriminación por razón de sexo” (artículo 35.1); y el deber de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2).</p>
<p>The <b>Royal Legislative Decree 1/1995</b> of March 24<sup>th</sup>, revised text of the Law of the Statute of Workers, that includes the right to effective occupation, no discrimination, respect of privacy and the consideration of the dignity of workers, and in which “harassment for reason of racial or ethnic origin, religion or convictions, disability, age or sexual orientation, sexual harassment, and harassment for reason of gender to the person working in a company are considered severe offenses (article 54 g).</p>	<p>El <b>Real Decreto Legislativo 1/1995</b>, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se recoge el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y la consideración de la dignidad de los trabajadores; y en el que se consideran incumplimientos contractuales graves “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual y acoso por razón de sexo al a las personas que trabajen en la empresa (artículo 54 g).</p>
<p>The <b>Law 31/1995</b> of November 8<sup>th</sup> on Prevention of Labor Risks regarding the protection against safety and health-related matters in the workplace.</p>	<p>La <b>Ley 31/1995</b>, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>The <b>Organic Law 3/2007</b> of March 22<sup>nd</sup>, for the effective equality amongst men and women, used in situations of discrimination in sexual harassment or harassment for reasons of gender (article 7).</p>	<p>La <b>Ley orgánica 3/2007</b>, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, planteando como situación de discriminación sexual el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7).</p>



Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

<p>The <b>Criminal Code</b> about crime against moral integrity (article 173.1); crime against physical or psychological injuries (article 147.1); and the crime against sexual harassment (article 184). Its reform, <b>Organic Law 5/2010</b> of June 22<sup>nd</sup>, further enhances article 173 and indicates that “Those who, in the context of any employment relationship and prevailing in their role of superiority, repeatedly punishes or engages in hostile or humiliating acts against another, without constituting degrading treatment, constitutes serious harassment against the victim and will be penalized with 6 months to 2 years of prison.”</p> <p><b>Resolution 2001/2339 of the European Parliament</b> regarding moral harassment in the workplace, recommending public powers of each country to put into place the political practice of effective prevention and to define adequate processes to resolve the problems that this causes; <b>Directive 2006/54/CE</b> regarding the application of the principle of equality amongst men and women with regards to work and occupation that includes the definitions of harassment and sexual harassment; and the <b>European Framework Agreement on Harassment and Workplace Violence (COM(2007) 686 final)</b> signed by the European social representatives to prevent and manage problems of intimidation, sexual harassment and physical violence in the workplace.</p> <p>Among many others ....</p>	<p>El <b>Código penal</b> sobre el delito contra la integridad moral (artículo 173.1); el delito de lesiones físicas o psíquicas (artículo 147.1); y el delito de acoso sexual (artículo 184). Su reforma, la <b>Ley orgánica 5/2010</b>, de 22 de junio, amplía el artículo 173 e indica que “con la misma pena de prisión de seis meses a dos años, serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima”.</p> <p>La <b>Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo</b> sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona; la <b>Directiva 2006/54/CE</b>, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que recoge las definiciones de acoso y acoso sexual; y el <b>Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final)</b> firmado por los interlocutores sociales europeos, para prevenir y gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo.</p> <p>Y algunos más ...</p>
<p><b>Definition of Harassment</b></p> <p><b>Harassment</b> is understood as any behavior carried out with the purpose or effect of threatening the dignity of a person and creating an intimidating, degrading or offensive environment for those who suffer from it.</p> <p>Cases of harassment can be a product or generate a situation of discrimination, implying an attack against the dignity and the physical and/or moral integrity of the person.</p>	<p><b>Definición de acoso</b></p> <p>Se entiende por <b>acoso</b> cualquier comportamiento realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de las personas y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para quienes lo padecen.</p> <p>Los supuestos de acoso pueden ser producto o generar una situación de discriminación, implicando un atentado contra la dignidad y la integridad física y/o moral de las personas. Diferencias étnicas o</p>



Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

<p>Ethnic or racial differences, religious, ideological or political beliefs, disability, age, sexual orientation, sex or any other personal or social circumstance, can be unwarranted triggers of a situation of harassment.</p> <p>Some behaviors that may indicate the existence of harassment are:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Making sure a person has no occupation whatsoever.</li><li>• Giving orders that are impossible to complete with the resources that the person is given.</li><li>• Establish unjustified restrictions for the use of resources that obstruct the completion of obligations.</li><li>• Setting of goals with unreasonable and unattainable timeframes.</li><li>• Persistent underestimation of a person's work.</li><li>• Inappropriate control of a person's performance.</li><li>• Gradual removal of a person's inherent job functions causing him/her harm.</li><li>• Discrimination, isolation or discreditation of a person for ideological, political or union affiliation reasons.</li><li>• Insulting.</li><li>• Spreading of false rumors regarding the work and private life of a person.</li><li>• Publicly reprimanding with vexatious zeal.</li></ul> <p><b>Sexual harassment</b> is understood as verbal or physical behavior of sexual nature with the purpose or effect of threatening the person's dignity, particularly by creating an intimidating, degrading or offensive environment.</p>	<p>raciales, religiosas, convicciones ideológicas o políticas, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social, pueden ser desencadenantes injustificados de una situación de acoso.</p> <p>Algunas conductas que pueden indicar la existencia de acoso son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dejar a una persona de forma continuada sin ocupación alguna.</li><li>• Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona se le asignan.</li><li>• Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.</li><li>• Fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables.</li><li>• Menospreciar persistentemente la labor de una persona.</li><li>• Control de forma inapropiada del rendimiento de una persona.</li><li>• Retirar paulatinamente el ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo a una persona, con la finalidad de causarle daño.</li><li>• Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por razones ideológicas, políticas o sindicales, intentando desacreditarla.</li><li>• Insultar.</li><li>• Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de las personas.</li><li>• Reprender públicamente con afán vejatorio.</li></ul> <p>Por <b>acoso sexual</b>, se entiende cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p>
---	---



Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

<p>Some behaviors that may indicate the existence of sexual harassment are:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Suggestive observations, jokes or offensive comments about a person's appearance or sexual condition.</li><li>• Pressure to obtain sexual favors or undesired physical contact.</li><li>• Pressures or persisting invitations to attend playful social activities, in spite of the person's clarifying that they are not desired nor timely.</li><li>• Insinuations made by one with a superior role to obtain better work conditions in exchange of sexual favors.</li></ul> <p><b>Harassment for reasons of gender</b> is understood as any behavior based on a person's gender with the purpose or effect of threatening his/her dignity or creating an intimidating, degrading or offensive environment.</p> <p>Some behaviors that may indicate harassment for reasons of gender are:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Any of the previous actions for the purpose of discrimination, abuse, vexation or humiliation for reasons of sexual difference.</li><li>• Any actions in the workplace against the dignity of a workers motivated by his/her gender.</li><li>• Actions directed against the exercise of a legal right for the reconciliation of work and family life.</li><li>• Discriminatory conduct due to the maternity or paternity leave of a worker.</li></ul>	<p>Algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Observaciones sugerentes, chistes o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual.</li><li>• Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.</li><li>• Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.</li><li>• Insinuaciones por parte de un superior o superiora de conseguir mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual.</li></ul> <p>Por <b>acoso por razón de sexo</b>, se entiende cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>Algunos ejemplos de comportamiento de acoso por razón de sexo son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia sexual.</li><li>• Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador o trabajadora motivada por su sexo.</li><li>• Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li><li>• Conductas discriminatorias por razón de la maternidad o paternidad de trabajadores.</li></ul>
--	--



Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

<p>Those behaviors derived from reasonable disagreements in a professional relationship and occasional or isolated actions, except when the severity of the circumstances in which the behavior is produced implies a true risk of the professional activity or health of the presumed victim, will not be considered harassment. The possible existence of harassment demands reiteration and prolongation in time and requires the purpose of psychologically undermining a person by way of intimidating conduct.</p> <p>Inappropriate <b>conducts in the labor and relational area</b> is understood as those behaviors that, while not having the characteristics of reiteration and prolongation in time, cannot be conceptualized as harassment, but are reprehensible on their own and that reiteration can derive in a harassment phenomenon.</p>	<p>No se consideran acoso aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional, ni tampoco actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima. La posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas intimidatorias.</p> <p>Se entiende por <b>conductas inapropiadas en el ámbito laboral y relacional</b> los comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso, pero que son reprochables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.</p>
<p><b>Scope of Application</b></p> <p>This Protocol shall be applied to all personnel of SLU-Madrid who can benefit from this Protocol of Action, when they consider having a problem related to harassment and its different types in the scope of their work at the University.</p> <p>Any person who, although under the legal dependence of a third party, renders their services within the scope of SLU-Madrid and provided that the party sued in the dispute is a member of the University, may also avail themselves of this Protocol.</p> <p>Likewise, this Protocol will be imposed on any of the above whose relationship with SLU-Madrid terminated due to a situation of harassment and who invokes this Protocol within 6 months from the date when the relationship ended.</p>	<p><b>Ámbito de aplicación</b></p> <p>Este Protocolo será de aplicación a todo el personal de SLU-Madrid que pueda beneficiarse de este Protocolo de actuación cuando consideren tener un problema relacionado con el acoso y sus derivados dentro del ámbito de su trabajo en la Universidad.</p> <p>Cualquier persona que, aunque bajo dependencia legal de un tercero, presta sus servicios dentro del ámbito de SLU-Madrid y con tal que la parte demandada en la disputa sea miembro de la Universidad, puede acogerse a este Protocolo.</p> <p>Igualmente, este Protocolo será de aplicación a cualquier integrante arriba mencionado que alegue que su relación con SLU-Madrid finalizó a causa de una situación de acoso y que invoque el presente Protocolo en un plazo de 6 meses desde la fecha en que terminó dicha relación.</p>



**SAINT LOUIS UNIVERSITY**  
**MADRID**

**Workplace Harassment Protocol of Action**  
**Protocolo de Actuación frente al Acoso**

<b>Procedure</b>	<b>Procedimiento</b>
<p>If you feel that you have witnessed the harassment of a fellow colleague or against yourself, please contact the Director of Human Resources, Pilar Rodríguez (mariapilar.rodriguez@slu.edu) or send an email to the generic HR account hr-madrid@slu.edu immediately.</p>	<p>Si siente que ha sido víctima o testigo del acoso de un compañero, por favor contactar inmediatamente con la Directora de Recursos Humanos, Pilar Rodríguez (mariapilar.rodriguez@slu.edu) o enviar un correo electrónico a la cuenta genérica de Recursos Humanos hr-madrid@slu.edu.</p>
<p>You may also contact the <b>SLU-Madrid “Hotline”</b> outlined here:</p>	<p>También puede contactar con el <b>“Hotline” de SLU-Madrid</b> explicado a continuación:</p>
<p>What is the Hotline?</p>	<p>¿Qué es el “Hotline”?</p>
<p>The University’s “Hotline” is available as a confidential, toll-free resource for anyone with a concern regarding unethical practices in the University. Anonymous or self-identified reports of any nature can be made, in English or Spanish, through the “Hotline”.</p>	<p>El “Hotline” de la Universidad está disponible como recurso confidencial para cualquiera que tenga una reclamación sobre prácticas poco éticas en la Universidad. Tanto reclamaciones anónimas o como identificadas de cualquier naturaleza se pueden realizar en inglés o español mediante el “Hotline”.</p>
<p>What type of concerns can I report to the Hotline?</p>	<p>¿Qué tipos de reclamaciones se pueden reportar al “Hotline”?</p>
<p>A caller can report any type of concern to the Hotline. Examples include but are not limited to: violations of the law, violations of Madrid Campus policy, any type of activity suggesting fraudulent reporting or misappropriation of funds, concerns regarding billing practices, harassment, sexual harassment, workplace misconduct, hostile work environment, breach of privacy, etc.</p>	<p>El comunicante puede interponer cualquier tipo de reclamación al “Hotline”. Esto incluye, pero no se limita a, violaciones de la ley, violaciones de las políticas de SLU-Madrid, cualquier tipo de actividad que sugiere informes fraudulentos o apropiación indebida de fondos, asuntos sobre prácticas de facturación, acoso, acoso sexual, mala conducta en el trabajo, ambiente hostil en el trabajo, incumplimiento de privacidad, etc.</p>
<p>When can I call?</p>	<p>¿Cuándo se puede llamar?</p>
<p>The “Hotline” is available 24 hours a day, seven days a week. It is operated by ComplianceLine, Inc. and can be reached by calling 900-99-0011 and dialing 877-525-5669 when asked for the “Hotline” number. The call center operators speak Spanish and if they are not available, they will utilize Language Line Services, which offers over 200 different languages. The</p>	<p>El “Hotline” está disponible 24 horas al día, siete días a la semana. Está operado por ComplianceLine, Inc. y se puede contactar llamando al 900-99-0011 y marcando 877-525-5669 al pedir el número del “Hotline”. Los operadores hablan español y si no están disponibles, utilizarán Language Line Services que ofrece mas de 200 idiomas. El tiempo aproximado que se tarda en</p>



SAINT LOUIS UNIVERSITY  
MADRID

Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

<p>approximate connect time is 43 seconds and the call will become a three-way call.</p>	<p>conectar es de 43 segundos, convirtiéndose en una llamada a tres bandas.</p>
<p>Who answers the calls?</p>	<p>¿Quién contesta las llamadas?</p>
<p>All calls are answered by a person who is not directly affiliated with Saint Louis University. ComplianceLine, Inc. has been contracted by SLU–St. Louis to offer this service for us. This being said, by calling this “Hotline” service you consent that the personal data provided by you as an employee of SLU-Madrid be treated confidentially and be incorporated into the respective files of the “Hotline” provider ComplianceLine, Inc., as the controller and are shared with the SLU Office of University Compliance for the management of your concerns. Depending on the nature of your concern, your data may be shared with the legal firm Squire Patton Boggs (Spain), Saint Louis University in Spain, S.A. and Saint Louis University (USA). The “Hotline” service will register your concern in our My Compliance Management System that is accessed by the SLU Office of University Compliance and Madrid-related issues will be sent to the Spanish legal firm Squire Patton Boggs (Spain). Because Saint Louis University in Spain, S.A. is a Spanish company, concerns regarding labor-related issues are subject to Spanish Law.</p>	<p>Todas las llamadas serán contestadas por una persona no afiliada directamente con Saint Louis University. SLU-St. Louis ha contratado a ComplianceLine, Inc. para darnos este servicio. Dicho esto, llamando al “Hotline”, el trabajador da su consentimiento como trabajador de SLU-Madrid para que sus datos personales sean tratadas confidencialmente e incorporados a los respectivos ficheros del proveedor del “Hotline” ComplianceLine, Inc. como controlador. Dichos ficheros se comparten con la Oficina de Compliance Universitaria de SLU para la gestión de las reclamaciones. Dependiendo de la naturaleza de su reclamación, sus datos pueden ser compartidos con el despacho de abogados Squire Patton Boggs (España), Saint Louis University in Spain, S.A. y Saint Louis University (USA). El servicio del “Hotline” registrará las reclamaciones en su sistema My Compliance Management System, al que tiene acceso Saint Louis University Compliance. Las reclamaciones relacionadas con SLU-Madrid serán enviadas a la Squire Patton Boggs (Spain). Al ser una empresa española, cualquiera reclamación referente al personal está sujeta a la ley española.</p>
<p>Please note that time sensitive information due to Spanish Law prescriptions may be delayed and perhaps the “Hotline” is not the most effective way to present your concern in these cases. Nevertheless, upon receipt of the information from the “Hotline”, the legal firm will pay special attention to these cases and will immediately ask the Office of Human Resources at SLU-Madrid to inform the caller if they consider this to be an issue.</p>	<p>Es importante tener en cuenta los plazos de prescripción de la Ley española, por lo que quizás el “Hotline” no es lo más eficiente a la hora de presentar reclamaciones en estos casos. No obstante, en cuanto se reciba información del “Hotline”, el despacho legal atenderá la reclamación y consultará con la Oficina de Recursos Humanos de SLU-Madrid para informar al trabajador en el caso de que esto se considera un problema.</p>
<p>Will my call to the “Hotline” be recorded?</p>	<p>¿Se grabarán las llamadas al “Hotline”?</p>
<p>No, call tracing or recording devices are never used during calls like these.</p>	<p>Nunca se rastrear las llamadas ni se usan dispositivos de grabación para estas llamadas.</p>





SAINT LOUIS UNIVERSITY  
MADRID

Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

<p>Can I remain anonymous?</p> <p>According to Spanish law, your identification is Mandatory for the processing of your complaint.</p> <p>However, you may request that this information be kept confidential by the SLU Office of University Compliance but please keep in mind that if they do not confirm that they have this information, the concern cannot be attended to by SLU-Madrid.</p> <p>What happens when I call the “Hotline”?</p> <p>The external agent will take notes on the nature of the concern and give you a password that permits you, if you wish, to follow up at a later date. The SLU University Compliance Office will then contact the Spanish legal firm Squire Patton Boggs, requesting a resolution to be posted in the My Compliance Management system within three weeks. Depending on the nature of the concern, the legal firm will contact the Office of Human Resources on the Madrid Campus, or ask the SLU University Compliance Office to handle the concern in St. Louis, and develop appropriate resolutions to report back. The external agent will be able to access the system to provide you with information when you call back.</p> <p>Can I follow up on my initial call?</p> <p>Yes, you will be given a password and call back date at the end of your call should you desire to follow-up on the status of your report, or if you would like to provide additional information. Also, at any time, you may call to cancel or modify your concern or complaint.</p>	<p>¿Se puede permanecer anónimo?</p> <p>Según la Ley española, es necesario su identidad para procesar una reclamación.</p> <p>Sin embargo, se puede pedir el archivo confidencial de sus datos por la Oficina de Compliance Universitaria. Es importante saber que sin la confirmación de que estos datos existan, no puede ser atendido por SLU-Madrid.</p> <p>¿Qué pasa cuando se llama al “Hotline”?</p> <p>El agente externo toma notas sobre la naturaleza de su reclamación y le da una contraseña que le permita, si quiere, un seguimiento más adelante. La Oficina de Compliance Universitaria contactará con el despacho de abogados en España Squire Patton Boggs, solicitando que una resolución sea registrada en el sistema My Compliance Management en un plazo de tres semanas. Dependiendo de la naturaleza de la reclamación, el despacho de abogados contactará con la Oficina de Recursos Humanos de SLU-Madrid o pedirá a la Oficina de Compliance Universitaria que se encargue de la reclamación en San Luis, y elabore una resolución apropiada. El agente externo podrá acceder al sistema para darle dicha información en caso de que se vuelva a llamar.</p> <p>¿Se puede hacer un seguimiento de las llamadas iniciales?</p> <p>Sí, le darán una contraseña y una fecha de resolución por si desea hacer un seguimiento de su reclamación o si quiere añadir mas información. En cualquier momento puede llamar para cancelar o modificar su reclamación.</p>
--	--



SAINT LOUIS UNIVERSITY  
MADRID

Workplace Harassment Protocol of Action  
Protocolo de Actuación frente al Acoso

<p>Do I have to use the “Hotline” to register my concerns?</p> <p>No, the “Hotline” is not your only option. Anyone may register concerns relating to workplace and labor-related matters to their supervisor, to Human Resources in Madrid, to the Director/Academic Dean in Madrid or to the Worker’s Committee.</p> <p>Will I be penalized for using the “Hotline”?</p> <p>No. SLU-Madrid will follow the University’s policy to protect employees from discrimination and retaliation for filing a report to the “Hotline”.</p> <p>Furthermore, committed to be a caring community, Saint Louis University has put in place the <b>University Cura Program</b>. Here, each of us has a responsibility to foster a culture of understanding, respect and appreciation for people with whom we work and interact, and to inspire a collaborative and collegial working, learning and social environment.</p> <p>For more information about the Cura Program, please visit <a href="http://www.slu.edu/cura">http://www.slu.edu/cura</a>.</p>	<p>¿Hay que utilizar el “Hotline” para registrar todas las reclamaciones?</p> <p>No, el “Hotline” no es su única opción. Cualquier persona puede registrar reclamaciones en relación a su trabajo a su supervisor, a Recursos Humanos, al Director/Decano de SLU-Madrid o al Comité de Empresa.</p> <p>¿Se penaliza por usar el “Hotline”?</p> <p>No. SLU-Madrid seguirá la política de la Universidad de proteger a sus empleados de discriminación y represalias por haber hecho una reclamación al “Hotline”.</p> <p>Además, con su compromiso de ser una comunidad solidaria, Saint Louis University ha desarrollado el Programa Cura de la Universidad. Según él, todos los trabajadores de SLU tienen la responsabilidad de fomentar una cultura de entendimiento, respeto y apreciación hacia las demás personas con quienes trabajamos e interactuamos, generando un entorno de trabajo, de aprendizaje y social que sea colaborativo y colegial.</p> <p>Para mas información sobre el Programa Cura, puede visitar <a href="http://www.slu.edu/cura">http://www.slu.edu/cura</a>.</p>
--	--