



PCAGLS

.....

PROTOCOLO CONTRA EL
ACOSO Y DE GARANTÍA
INTEGRAL DE LA
LIBERTAD SEXUAL

.....

ACTIVIDAD EDUCATIVA

V5-2024

BONET

ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN

02 OBJETIVO

2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

03 DEFINICIONES

3.1 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ADULTOS CON LOS QUE EL CENTRO TENGA RELACIÓN LABORAL O PRESTEN SUS SERVICIOS EN ÉL

- ACOSO LABORAL O MOBBING

- ACOSO DISCRIMINATORIO

- ACOSO SEXUAL

3.2 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ALUMNOS O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO

- ACOSO ESCOLAR O BULLYING

- ACOSO DISCRIMINATORIO

- ACOSO SEXUAL

3.3 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ALUMNOS O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO Y ADULTOS CON LOS QUE EL CENTRO TENGA RELACIÓN LABORAL O PRESTEN SUS SERVICIOS EN ÉL

- ACOSO DOCENTE

- ACOSO DISCRIMINATORIO

- ACOSO SEXUAL

3.4 CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA

3.5 VIOLENCIAS DIRIGIDAS HACIA MENORES

04 DERECHOS Y DEBERES

4.1 DEBERES DEL RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTE DE LA LIBERTAD SEXUAL

4.2 DEBERES DEL COORDINADOR O COORDINADORA DE PROTECCIÓN AL MENOR

4.3 DEBERES DE LA COMISIÓN DE REACCIÓN

4.4 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA ALTA DIRECCIÓN

4.5 DEBERES DEL GRUPO I

4.6 DEBERES DEL GRUPO II

4.7 DEBERES DEL GRUPO III

4.8 DERECHOS DEL GRUPO I

4.9 DERECHOS DEL GRUPO II

4.10 DERECHOS DEL GRUPO III

05 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

06 VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

07 PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

7.1 VÍA INTERNA

7.2 VÍA EXTERNA

7.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

7.4 COORDINACIÓN CON OTROS RESPONSABLES

08 MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

09 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

10 PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

11 SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

01

INTRODUCCIÓN

3 FUTURO ONLINE, S.L. (en adelante, “la ENTIDAD”, “el CENTRO” o “la ESCUELA”) tiene el más alto compromiso y voluntad de actuación ética y responsable en relación con la creación de un entorno libre de actitudes y actuaciones que puedan ser constitutivas de acoso. Para ello, la Entidad ha configurado el presente Protocolo contra el Acoso y de Garantía Integral de la Libertad Sexual (en adelante, el “Protocolo”), siempre con el debido cumplimiento y seguimiento de los marcos normativos y disposiciones legales que le son de aplicación en este ámbito.

Para ello, es necesario considerar las especiales características del Centro, lugar en el que conviven menores y adultos y en el que se realizan actividades de muy diferente índole. Por tanto, el presente Protocolo contra el Acoso y de Garantía de la Libertad Sexual (en adelante, “el Protocolo”) se ha configurado como una herramienta de protección y prevención de este tipo de conductas en todos los ámbitos en los que la Escuela desarrolla sus actividades; esto es, en el ámbito laboral y profesional, en el ámbito educativo y en el ámbito lúdico, deportivo, social y cultural, y en todas las ubicaciones en que estas actividades se puedan desarrollar.

Por tanto, el Protocolo se ha confeccionado sobre la base de todas las normativas que aplican en este ámbito y confluyen en esta tipología de Centros, siempre con el debido cumplimiento y seguimiento de los marcos normativos y disposiciones legales que le son de aplicación en este ámbito.

Con el fin de conseguir este objetivo, tal y como se ha avanzado, el presente Protocolo es de aplicación y establece las medidas de protección tanto para adultos como para menores con atención a los colectivos de especial protección (mujeres, personas trans, personas del colectivo LGTBI). En consecuencia, abarca tanto a los adultos con los que existe una relación laboral por parte del Centro, como a aquellos adultos que, sin tener relación laboral, prestan sus servicios para el Colegio. A modo enunciativo, quedarán englobados dentro de esta definición, profesores, docentes, monitores, personal en prácticas, personal de conserjería, secretaría y administración.

Cabe aclarar que, también aplicará a los menores que realicen cualquiera de las actividades que ofrece o realiza el Centro, por lo tanto, no será estrictamente necesario que formen parte del alumnado habitual ya sea de las actividades escolares o extraescolares, sino que, también aplicará a aquellos que puedan acudir a eventuales excursiones, campamentos, eventos deportivos o actividades desarrolladas por el Centro o a la Escuela. Por ello, en caso de que haya personas englobadas en la definición anterior que, por razones vitales, a pesar de seguir cursando este tipo de actividades sean mayores de edad, también quedarán englobados y protegidos por el presente Protocolo.

“el presente Protocolo es de aplicación y establece las medidas de protección tanto para adultos como para menores con atención a los colectivos de especial protección (mujeres, personas trans, personas del colectivo LGTBI). En consecuencia, abarca tanto los adultos con los que existe una relación laboral por parte del Centro, como aquellos adultos que, sin tener relación laboral, prestan sus servicios para el Colegio.”

Por último, quedarán también sujetos al presente documento todas las personas y los terceros relacionados con la Escuela, ya sean de manera laboral, comercial, profesional, como usuario, cliente, colaborador, proveedor u otros asimilables que no estén comprendidas en los dos párrafos precedentes. Por ende, quedarán englobados en este grupo, padres, tutores legales, familiares, ex-alumnos, participantes de extra-escolares de otros centros y su personal, entre otros. Cabe añadir que, en caso de que el tercero relacionado con la Escuela sea una persona jurídica, la obligación de procurar un espacio libre de conductas constitutivas de acoso y que garantice la libertad sexual se extiende a sus trabajadores y colaboradores que tengan relación con el Colegio.

En este sentido, lo que hace la Escuela es ampliar el marco de protección frente a conductas constitutivas de acoso y que atentan contra la libertad sexual, extremando las medidas de prevención para conseguir un espacio libre de este tipo de conductas fundamentado en el respeto a los derechos fundamentales de las personas que conforman y participan en el Centro. Así pues, con la elaboración, difusión y aplicación del presente Protocolo, la Escuela consigue una doble protección, por un lado, la de sus integrantes y terceros relacionados y, por otro, la del propio Centro en relación con el deber y responsabilidad de establecer mecanismos de prevención y actuación en este ámbito.

Y, para dotar de eficacia al presente Protocolo, el Centro ha designado a un Responsable del mismo, que podrá ser un órgano colegiado, para su adecuado seguimiento y aplicación, así como para prestar soporte a las personas implicadas en el cumplimiento del mismo. Asimismo, se ha establecido la obligación de coordinación del Responsable del presente Protocolo con otros Responsables de diferentes áreas que pudieran tener incidencia en la aplicación, seguimiento y actualización del presente documento con el fin de contemplar los deberes y requisitos directos e indirectos que se deriven en este ámbito de actuación.

“La Escuela... ha extremado las medidas de prevención para conseguir un espacio libre de este tipo de conductas fundamentado en el respeto a los derechos fundamentales de las personas que conforman y participan en el Centro.”

02

OBJETIVO

El principal objetivo de este Protocolo es promover y garantizar por parte del Centro tanto la existencia de unas condiciones profesionales y de trabajo óptimas que eviten la producción de conductas generadoras de cualquier tipo de acoso o que atenten contra la

libertad sexual, como la creación de un ambiente educativo, lúdico, deportivo, social, cultura, que permita el desarrollo personal de todos los integrantes del Centro basado en el respeto a los derechos fundamentales.

2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La Escuela establece los siguientes principios y líneas de conducta éticas para la prevención de este tipo de conductas:

- 1 Crear y mantener una verdadera cultura ética y de cumplimiento normativo.
- 2 Tolerancia "0" frente a cualquier tipo de acoso o de intromisión en la libertad sexual.
- 3 Protección de los Derechos Fundamentales.

Para ello, el Centro se compromete a seguir y realizar las políticas, acciones y medidas para la prevención del acoso y para garantizar la libertad sexual que están englobadas en el presente Protocolo, fundamentadas en torno a los siguientes principios fundamentales:

- 1 Promover la difusión del Protocolo y/o principios entre los integrantes del Centro y terceros relacionados.
- 2 Asignar los recursos necesarios para sensibilizar, concienciar y formar en materia de acoso y libertad sexual.
- 3 Garantizar la implementación de un sistema interno de comunicación con todos los elementos de protección del informante y cumplimiento normativo aplicables a los sistemas internos de información.
- 4 Investigar, con todas las garantías y requisitos de validez necesarios, cualquier hecho o indicio que revele la posible consecución de una conducta de acoso, que atente contra la libertad sexual o de no seguimiento del presente Protocolo.
- 5 Salvaguardar las garantías en la tramitación de las comunicaciones / proceso de investigación.
- 6 Aplicación del Régimen Disciplinario de forma proporcional.
- 7 Actualizar el presente Protocolo con los deberes derivados de la normativa emitida por las autoridades competentes en materia laboral y de enseñanza.

2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Protocolo es aplicable a situaciones relacionadas con cualquier tipo de acoso, así como a casos de intromisión o afectación a la libertad sexual, independientemente de si ocurren dentro o fuera del entorno laboral y educativo, siempre y cuando estén vinculadas con las actividades o servicios de la Entidad. Las especificaciones de estos casos se detallarán en las secciones siguientes. La aplicación del Protocolo se justifica cuando hay una relación causal entre la conducta en cuestión y las actividades laborales o los servicios que presta la Escuela, abarcando así cualquier incidente relevante.

Subjetivo

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo afectan y serán de obligado cumplimiento para todas aquellas personas que prestan sus servicios en la Entidad, con independencia del tipo de contrato del que dispongan. Asimismo, será de aplicación para todas aquellas personas que, no estando englobadas en la categoría anterior, mantengan relaciones comerciales, laborales, profesionales o se relacionen con la Entidad como usuarios o asimilables.

GRUPO 1

PERSONAS CON RELACIÓN LABORAL O QUE PRESEN SUS SERVICIOS EN EL CENTRO

Aplicará a todos los trabajadores con independencia del tipo de contrato de que dispongan, así como a todas aquellas personas que, sin tener relación laboral con el Centro, prestan sus servicios en él.

Por ende, quedan englobados en este grupo, profesores, monitores, personal en prácticas, personal de conserjería, limpieza, cocina, etc.

GRUPO 2

ALUMNOS O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO

Aplicará a todos los alumnos o participantes que desarrollen cualquier tipo de actividad, ya sea educativa, lúdica, deportiva, social o cultural organizada o desarrollada en el centro.

Asimismo, también aplicará a el alumnado o participantes de otros centros que puedan acudir a actividades organizadas por o en nuestro Centro.

Por ende, quedan englobados en este grupo, el alumnado habitual de la Escuela, los participantes de las actividades extraescolares, otros participantes de actividades escolares o extraescolares llevadas a cabo por otras Entidades pero que puedan relacionarse con el Centro, como por ejemplo, integrantes de equipos deportivos o participantes de jornadas específicas.

GRUPO 3

TERCEROS

FAMILIAS O TUTORES LEGALES

Tienen un papel importante en el seguimiento y aplicación del presente Protocolo las familias o tutores legales de los integrantes del grupo descrito en el cuadro anterior. Por ello, se hace una mención especial desagregada del resto del grupo, en atención a su capacidad de detección de conductas que puedan contravenir lo dispuesto en el presente Protocolo.

OTROS

Aplicará a todas las personas que, no estando englobadas en los cuadros precedentes, mantengan relaciones laborales, profesionales, comerciales o contractuales con el Centro. A modo de ejemplo, quedan englobados en este grupo, trabajadores de otros Centros o actividades extraescolares.

Y, con el fin de facilitar la implicación de cada uno de los colectivos descritos en el cuadro precedente en la aplicación y seguimiento del presente Protocolo, el Centro ha elaborado una guía de actuación específica para cada uno de ellos con el fin de facilitar la detección de conductas que puedan contravenir lo dispuesto en el presente documento.

Material

El contenido del presente Protocolo se centra en determinar las distintas formas de acoso y en proteger la libertad sexual de los individuos, así como todas aquellas que puedan ir surgiendo de la propia evolución legislativa y jurisprudencial. En este sentido, algunas de las principales normativas de referencia son:

ÁMBITO INTERNACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> > Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
ÁMBITO CONSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> > Constitución Española de 1978 (Arts. 10, 14, 15 y 18).
ÁMBITO CIVIL Y ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. > Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. > Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. > Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
ÁMBITO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> > Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. > Convenio Colectivo aplicable por sector. > Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “Ldl”) y la normativa complementaria que la desarrolla. > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. > Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
ÁMBITO PENAL	<ul style="list-style-type: none"> > Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, “Código Penal”). > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. > Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. > Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Espacial

El concepto de ‘espacio laboral’ abarca mucho más que la ubicación física, los horarios establecidos para el trabajo, o los momentos y lugares específicos en los que se llevan a cabo las actividades. El alcance de este Protocolo se extiende más allá de los límites físicos del centro de trabajo o de cualquier otro espacio donde se ofrezcan servicios o se desempeñen actividades relacionadas con

la Entidad. Esto incluye situaciones en las que las interacciones entre las personas involucradas se originen o estén relacionadas con un contexto profesional, comercial, laboral o de índole similar asociado a la Entidad. En resumen, este Protocolo se aplica en un amplio rango de circunstancias, siempre que exista una conexión relevante con la esfera de actividades de la Entidad.

Temporal

El presente protocolo se aplica de manera temporal, es decir, extendiéndose su vigencia a todas las situaciones, conductas o acciones relacionadas con el acoso o contrarias a la libertad sexual que se produzcan durante la relación laboral o contractual, así como a aquellas que, aunque hayan tenido lugar con anterioridad al inicio de la relación laboral o después de su finalización, guarden una conexión directa o indirecta con la misma. Esto incluye, pero no se limita a, conductas ocurridas en eventos fuera del horario laboral o en espacios no físicos como comunicaciones virtuales, siempre que estén relacionadas con el entorno de trabajo. El objetivo es garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso en todo momento, protegiendo a los trabajadores de cualquier forma de acoso, independientemente del momento en que estos actos ocurran.

03

DEFINICIONES

Seguidamente se detallan las definiciones de los conceptos fundamentales que concretan el objetivo y alcance del presente Protocolo diferenciándolos por cada grupo de destinatarios del Protocolo. Recaltar que todas las conductas que serán descritas a continuación deberán ser desarrolladas necesariamente en el marco laboral y/o profesional para que les sea de aplicación el presente Protocolo. A grandes rasgos, el acoso desarrollado en el ámbito laboral se puede dividir en cuatro modalidades:

3.1 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ADULTOS CON LOS QUE EL CENTRO TENGA RELACIÓN LABORAL O PRESTEN SUS SERVICIOS EN ÉL

- > Acoso Laboral (Mobbing)
- > Acoso Sexual
- > Acoso Discriminatorio
- > Conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica

3.1.1. ACOSO LABORAL O MOBBING

El acoso laboral se define como una forma de hostigamiento psicológico o actitud hostil que ocurre en el contexto de cualquier actividad laboral, ya sea en el sector privado o en el servicio público. Esta conducta implica someter a la persona afectada a situaciones que resultan en una humillación intensa, constituyendo una grave ofensa a su dignidad. El acoso laboral incluye comportamientos repetitivos y hostiles o humillantes por parte de alguien, especialmente si esa persona ocupa una posición de superioridad. Aunque estos actos no necesariamente constituyan un trato

degradante, son lo suficientemente graves como para considerarse acoso grave hacia la víctima.

La Entidad se compromete a brindar una atención especial a las circunstancias que afecten a grupos vulnerables, como son las mujeres, menores de edad, personas trans y miembros del colectivo LGTBI. Esta atención se centrará en garantizar su protección y promover la igualdad y el respeto a sus derechos, reconociendo las necesidades particulares y desafíos que estos colectivos pueden enfrentar.

- 1 Desarrollada en el ámbito laboral
- 2 Prolongada a la largo del tiempo, esto es, recurrente y/o sistemática
- 3 De hostigamiento o presión, ya sea con palabras, gestos u otras acciones
- 4 Con el fin de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa

En función de la relación laboral entre acosador y acosado, el acoso puede calificarse como:

Si se ejerce de manera individual

- > **Descendente:** el ejercido por un superior jerárquico sobre un trabajador.
- > **Horizontal:** el ejercido por un trabajador sobre otro, donde ambos pertenecen al mismo rango jerárquico.
- > **Ascendente:** el ejercido por un trabajador sobre un superior jerárquico

Si se ejerce de manera colectiva

- > **Descendente:** el ejercido por un grupo de superiores jerárquicos sobre un trabajador
- > **Horizontal:** el ejercido por un grupo de trabajadores sobre otro trabajador, donde todos pertenecen al mismo rango jerárquico
- > **Ascendente:** el ejercido por un grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico.
- > **Mixto:** el ejercido por un grupo de trabajadores de diferente rango jerárquico sobre otro trabajador.

Algunos ejemplos de la modalidad de acoso expuesta son, entre otros:

- > Impedir al trabajador las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- > Separación de la trabajadora o el trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que pueden considerarse vejatorios.
- > Minusvalorar el trabajo de un empleado o empleada ante otros miembros de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido.
- > Manipular la reputación de un trabajador predisponiendo negativamente a sus compañeros o compañeras contra éste.
- > Imitar a la trabajadora o al trabajador, burlarse, proferir insultos o críticas constantes, no solo sobre su vida personal sino también haciendo comentarios ofensivos o despectivos relacionados con su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, con el objetivo de ridiculizarlos en público.
- > Utilizar cualquier tipo de dispositivos para la realización y/o difusión de fotografías, grabaciones de audio y vídeo y asimilables así como la obtención de cualquier tipo de información o datos, sin la autorización previa o el consentimiento expreso de la Entidad y de la persona afectada.
- > Realizar y/o difundir capturas de pantalla de conversaciones o imágenes sin la autorización previa o el consentimiento expreso del Centro y de la persona afectada, así como realizar montajes inadecuados.

3.1.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

Por acoso discriminatorio se entiende toda conducta no deseada relacionada con el género, origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Las características necesarias para que una conducta pueda ser catalogada como acoso discriminatorio son coincidentes con las descritas en el apartado anterior relativo al mobbing. Por tanto, existirá acoso discriminatorio cuando se realice una conducta de carácter recurrente y sistemático de hostigamiento o presión por parte de un trabajador a otro, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, orientada a debilitar su moralidad, realizada en el ámbito laboral de la empresa en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa. De la misma forma que, dependiendo de quien o quienes ejerzan dichas conductas, el acoso será catalogado como ascendente, descendente, vertical u horizontal. Algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso discriminatorio son:

- > Comentarios degradantes ligados a alguna forma de discriminación.
- > Comentarios genéricos de valía / capacidad / disponibilidad ligados a alguna forma de discriminación.
- > Minusvaloración profesional: asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona con base en el género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales
- > Aislamiento en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- > Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basados en alguna forma de discriminación.
- > Comentarios relativos al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual que ridiculizan y desprecian las capacidades, habilidades y potencial intelectual.
- > Realizar y/o difundir capturas de pantalla de conversaciones o imágenes sin la autorización previa o el consentimiento expreso del Centro y de la persona afectada, así como realizar montajes o “memes” inapropiados.

A continuación, se dedica un apartado específico al acoso discriminatorio por razón de género, puesto que, hay ciertas conductas que son importantes exponer y que únicamente pueden ser englobadas dentro de esta tipología de acoso.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Se considera acoso por razón de género 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A las conductas

expuestas en el apartado precedente relativo al acoso discriminatorio en general, hay que añadirle las siguientes conductas, siempre teniendo presente que, lo expuesto es un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal:

Aislamiento debido al ejercicio de alguno de los derechos inherentes relativos al ámbito de la conciliación familiar.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Utilización de humor sexista.

ACOSO CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y LAS PERSONAS LGTBI

El acoso discriminatorio al colectivo LGTBI se puede definir como cualquier forma de hostigamiento o maltrato dirigido a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) basado en su orientación sexual, identidad o expresión de género. Este tipo de acoso incluye comportamientos, comentarios o acciones

que denigran, estigmatizan o humillan a individuos pertenecientes a este colectivo, y puede manifestarse tanto en el ámbito laboral como en otros contextos sociales. El objetivo de este acoso es menoscabar la dignidad y los derechos de las personas LGTBI, creando un ambiente de intimidación, exclusión o desigualdad:

- > Comentarios despectivos o chistes ofensivos sobre la orientación sexual o identidad de género de un compañero trans y/o LGTBI.
- > Trato desigual en oportunidades de desarrollo profesional o asignaciones de responsabilidades basadas en la identidad de persona.
- > Exclusión de un profesor trans y/o LGTBI de actividades de equipo o eventos sociales del personal docente.
- > Falta de apoyo o reconocimiento a un profesor trans y/o LGTBI que enfrenta situaciones de discriminación o acoso.

3.1.3 ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación penal, se considera acoso sexual cualquier comportamiento no deseado o querido por la persona que lo recibe, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A diferencia de lo que sucede con el acoso laboral y el acoso discriminatorio, el acoso sexual no requiere que las conductas sean reiteradas o sistemáticas, es decir, con que una de las acciones se produzca en un momento puntual, es suficiente para ser constitutiva de esta tipología de acoso.

Asimismo, mientras que las conductas descritas en el acoso laboral o discriminatorio pueden ser catalogadas como conductas de carácter ambiental, esto es, conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de

trabajo, las conductas constitutivas de acoso sexual también se pueden ser encuadradas como conductas de intercambio o quid pro quo, precisamente, porque no es necesario el rasgo de perdurabilidad en el tiempo.

Las conductas de intercambio pueden integrar el chantaje sexual y se describen como proposiciones que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes o peticiones de favores sexuales, entre otras, realizadas por una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo de la persona destinataria, siendo de especial atención por parte de la Entidad aquellas situaciones en las que se vean involucradas personas pertenecientes a un colectivo vulnerable (mujeres, menores, personas trans, personas LGTBI, etc.).

Por último apuntar que, dichas conductas pueden ser catalogadas en tres categorías, que a continuación se exponen con ejemplos:

CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL

Acercamientos físicos excesivos o innecesarios, tocamientos deliberados y no solicitados agresiones físicas, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

Gestos obscenos o miradas impúdicas o lascivas, uso o difusión de imágenes o videos de contenido sexual explícito o sugestivo o el envío o reenvío de mensajes telefónicos o correos electrónicos de contenido sexual, entre otras.

CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

Insinuaciones sexuales, bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos, difusión de rumores sexuales, llamadas telefónicas, presiones para concertar citas o encuentros personales, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física, hacer demandas de favores sexuales, entre otras.

OTRAS CONDUCTAS

Se enmarcarán dentro de este tipo de acoso, cualquiera de las conductas que pudieran quedar englobadas entre las descritas en apartados anteriores, siempre y cuando, de ellas se pueda derivar una naturaleza o finalidad sexual.

Debe destacarse que la relación de conductas expuesta no pretende ser excluyente o limitadora de las posibles conductas de acoso sexual existentes, sino un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal.

3.2 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ALUMNOS O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO

3.2.1 BULLYING O ACOSO ESCOLAR

El bullying o acoso escolar se integra por aquellos comportamientos intencionados y sostenidos en el tiempo infligidos por un menor o adolescente sobre otro menor o adolescente, los cuales menoscaban la integridad física y/o moral de la víctima.

Como se puede observar, las notas características del mobbing y el bullying son idénticas, lo que diferencia una conducta de otra es el ámbito en que se desarrollan ya que, mientras que la primera se encuadra en la

esfera laboral, la segunda se desarrolla en la esfera escolar. Por ende, las consecuencias civiles y penales son idénticas y se modularán 'aplicando la legislación pertinente en función de la edad del agresor.

Las conductas que integran esta tipología de acoso se pueden diferenciar en cuatro grandes grupos que se desagregarán a continuación, pero es importante destacar que, las conductas mencionadas son a modo enunciativo:

- > Conductas físicas: golpes, empujones, patadas, rotura de objetos, robo de pertenencias personales, entre otras.
- > Conductas verbales: burlas, insultos, difusión de rumores, apodos, entre otras.
- > Conductas sociales: aislamiento, ignorancia, discriminaciones, entre otras.
- > Conductas digitales: difusión de imágenes o videos, llamadas, mensajes, comentarios, entre otros.

3.2.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

Por acoso discriminatorio se entiende toda conducta no deseada relacionada con el género, origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona

que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Esta tipología de acoso puede manifestarse mediante dos vías:

- > **Directa:** Se considera discriminación directa la situación en que se encuentra una persona que es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, género, edad u orientación sexual.
- > **Indirecta.** Se considera discriminación indirecta la situación en que una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Las características necesarias para que una conducta pueda ser catalogada como acoso discriminatorio son coincidentes con las descritas en el apartado anterior relativo al mobbing. Por ende, existirá acoso discriminatorio cuando se realice una conducta de carácter recurrente y sistemático de hostigamiento o presión por parte de un trabajador a otro, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, orientada a

debilitar su moralidad, realizada en el ámbito laboral de la empresa en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa. Del mismo modo que, dependiendo de quien o quienes ejerzan el acoso, este será catalogado como ascendente, descendente, vertical u horizontal. Algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso discriminatorio son:

- > Comentarios degradantes ligados a alguna forma de discriminación.
- > Comentarios genéricos de valía / capacidad / disponibilidad ligados a alguna forma de discriminación.
- > Menospreciar profesional: asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales
- > Aislamiento en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- > Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basados en alguna forma de discriminación.
- > Comentarios relativos al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual que ridiculizan y desprecian las capacidades, habilidades y potencial intelectual.
- > Realizar y/o difundir capturas de pantalla de conversaciones o imágenes sin la autorización previa o el consentimiento expreso del Centro y de la persona afectada, así como realizar montajes o “memes” inapropiados.

A continuación, se dedica un apartado específico al acoso discriminatorio por razón de género, puesto que hay ciertas conductas que son importantes exponer y que únicamente pueden ser englobadas dentro de esta tipología de acoso.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Se considera acoso por razón de género 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A las conductas

expuestas en el apartado precedente relativo al acoso discriminatorio en general, hay que añadirle las siguientes conductas, siempre teniendo presente que, lo expuesto es un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal:

Aislamiento debido al ejercicio de alguno de los derechos inherentes relativos al ámbito de la conciliación familiar.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Utilización de humor sexista.

ACOSO CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y LAS PERSONAS LGTBI

El acoso discriminatorio al colectivo LGTBI se puede definir como cualquier forma de hostigamiento o maltrato dirigido a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) basado en su orientación sexual, identidad o expresión de género. Este tipo de acoso incluye comportamientos, comentarios o acciones

que denigran, estigmatizan o humillan a individuos pertenecientes a este colectivo, y puede manifestarse tanto en el ámbito laboral como en otros contextos sociales. El objetivo de este acoso es menoscabar la dignidad y los derechos de las personas LGTBI, creando un ambiente de intimidación, exclusión o desigualdad:

- > Comentarios despectivos o chistes ofensivos sobre la orientación sexual o identidad de género de un compañero trans y/o LGTBI.
- > Trato desigual de oportunidades de participación en actividades escolares o asignaciones de roles en proyectos de grupo, basado en la identidad de género o sexualidad, entre alumnos.
- > Exclusión de un compañero trans y/o miembro del colectivo LGTBI de actividades de equipo o eventos sociales del Centro.
- > Falta de apoyo o reconocimiento a un compañero enfrenta situaciones de discriminación o acoso.

3.2.3 ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación penal, se considera acoso sexual cualquier comportamiento no deseado o querido por la persona que lo recibe, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A diferencia de lo que sucede con el acoso laboral y el acoso discriminatorio, el acoso sexual no requiere que las conductas sean reiteradas o sistemáticas, es decir, con que una de las acciones se produzca en un momento puntual, es suficiente para ser constitutiva de esta tipología de acoso.

Asimismo, mientras que las conductas descritas en el acoso laboral o discriminatorio pueden ser catalogadas como conductas de carácter ambiental, esto es, conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo, las conductas constitutivas de acoso sexual también se pueden ser encuadradas como conductas de intercambio o quid pro quo, precisamente, porque no es necesario el rasgo de perdurabilidad en el tiempo.

CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL

Acercamientos físicos excesivos o innecesarios, tocamientos deliberados y no solicitados agresiones físicas, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

Gestos obscenos o miradas impúdicas o lascivas, uso o difusión de imágenes o videos de contenido sexual explícito o sugestivo o el envío o reenvío de mensajes telefónicos o correos electrónicos de contenido sexual, entre otras.

CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

Insinuaciones sexuales, bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos, difusión de rumores sexuales, llamadas telefónicas, presiones para concertar citas o encuentros personales, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física, hacer demandas de favores sexuales, entre otras.

OTRAS CONDUCTAS

Se enmarcarán dentro de este tipo de acoso, cualquiera de las conductas que pudieran quedar englobadas entre las descritas en apartados anteriores, siempre y cuando, de ellas se pueda derivar una naturaleza o finalidad sexual.

3.3 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ALUMNOS O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO Y ADULTOS CON LOS QUE EL CENTRO TENGA RELACIÓN LABORAL O PRESTEN SUS SERVICIOS EN ÉL

3.3.1 ACOSO DOCENTE

Se engloban en este término tanto las conductas ejercidas por un profesor sobre los alumnos como las conductas ejercidas de manera inversa. Cabe destacar que, cuando los agresores son los alumnos, normalmente las conductas constitutivas de acoso se realizan en grupo por lo que, se puede afirmar que, mientras que el adulto se prevalece de su autoridad, los menores se prevalecen de la superioridad grupal de las personas que ejercen este tipo de conductas.

Quedan englobadas dentro de esta tipología de acoso cualquier conducta que pueda atentar contra la integridad moral, física y/o psicológica de la víctima. A modo de ejemplo:

Expresiones, contengan o no una condición, que puedan perturbar el ánimo, tranquilidad o sosiego de quien las recibe.

Acto que atente contra la integridad física de cualquier persona.

Acto que atente contra la integridad moral de cualquier persona

3.3.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

Por acoso discriminatorio se entiende toda conducta no deseada relacionada con el género, origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona

que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Esta tipología de acoso puede manifestarse mediante dos vías:

- > **Directa:** Se considera discriminación directa la situación en que se encuentra una persona que es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, género, edad u orientación sexual.
- > **Indirecta:** Se considera discriminación indirecta la situación en que una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Las características necesarias para que una conducta pueda ser catalogada como acoso discriminatorio son coincidentes con las descritas en el apartado anterior relativo al mobbing. Por ende, existirá acoso discriminatorio cuando se realice una conducta de carácter recurrente y sistemático de hostigamiento o presión por parte de un trabajador a otro, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, orientada a debilitar

su moralidad, realizada en el ámbito laboral de la empresa en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa. De la misma forma que, dependiendo de quien o quienes ejerzan el acoso será catalogado como ascendente, descendente, vertical u horizontal. Algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso discriminatorio son:

- > Comentarios degradantes ligados a alguna forma de discriminación.
- > Comentarios genéricos de valía / capacidad / disponibilidad ligados a alguna forma de discriminación.
- > Minusvaloración profesional: asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales
- > Aislamiento en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- > Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basados en alguna forma de discriminación.
- > Comentarios relativos al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual que ridiculizan y desprecian las capacidades, habilidades y potencial intelectual.
- > Realizar y/o difundir capturas de pantalla de conversaciones o imágenes sin la autorización previa o el consentimiento expreso del Centro y de la persona afectada, así como realizar montajes o “memes” inapropiados.

A continuación, se dedica un apartado específico al acoso discriminatorio por razón de género, puesto que hay ciertas conductas que son importantes exponer y que únicamente pueden ser englobadas dentro de esta tipología de acoso.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Se considera acoso por razón de género 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A las conductas

expuestas en el apartado precedente relativo al acoso discriminatorio en general, hay que añadirle las siguientes conductas, siempre teniendo presente que, lo expuesto es un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal:

Aislamiento por ejercitar alguno de los derechos inherentes relativos al ámbito de la conciliación familiar.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Utilización de humor machista.

ACOSO CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y LAS PERSONAS LGTBI

El acoso discriminatorio al colectivo LGTBI se puede definir como cualquier forma de hostigamiento o maltrato dirigido a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) basado en su orientación sexual, identidad o expresión de género. Este tipo de acoso incluye comportamientos, comentarios o acciones

que denigran, estigmatizan o humillan a individuos pertenecientes a este colectivo, y puede manifestarse tanto en el ámbito laboral como en otros contextos sociales. El objetivo de este acoso es menoscabar la dignidad y los derechos de las personas LGTBI, creando un ambiente de intimidación, exclusión o desigualdad:

- > Ignorar o minimizar el acoso escolar dirigido a un estudiante y/o LGTBI.
- > Evaluaciones o comentarios sesgados de un profesor hacia un estudiante debido a su orientación sexual o identidad de género.
- > Un profesor que prohíbe la expresión de género de un estudiante, como el uso de un uniforme acorde a su identidad de género.
- > Falta de inclusión de temas de diversidad sexual y de género en el aula, negando a los estudiantes trans y/o LGTBI una educación completa y representativa.

3.3.3 ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación penal, se considera acoso sexual cualquier comportamiento no deseado o querido por la persona que lo recibe, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A diferencia de lo que sucede con el acoso laboral y el acoso discriminatorio, el acoso sexual no requiere que las conductas sean reiteradas o sistemáticas, es decir, con que una de las acciones se produzca en un momento puntual, es suficiente para ser constitutiva de esta tipología de acoso.

Asimismo, mientras que las conductas descritas en el acoso laboral o discriminatorio pueden ser catalogadas como conductas de carácter ambiental, esto es, conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de

trabajo, las conductas constitutivas de acoso sexual también se pueden ser encuadradas como conductas de intercambio o quid pro quo, precisamente, porque no es necesario el rasgo de perdurabilidad en el tiempo.

Las conductas de intercambio pueden integrar el chantaje sexual y se describen como proposiciones que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes o peticiones de favores sexuales, entre otras, realizadas por una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo de la persona destinataria, siendo de especial atención por parte de la Entidad aquellas situaciones en las que se vean involucradas personas pertenecientes a un colectivo vulnerable (mujeres, menores, personas trans, personas LGTBI, etc.).

Por último apuntar que, dichas conductas pueden ser catalogadas en tres categorías, que a continuación se exponen con ejemplos:

CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL

Acercamientos físicos excesivos o innecesarios, tocamientos deliberados y no solicitados agresiones físicas, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

Gestos obscenos o miradas impúdicas o lascivas, uso o difusión de imágenes o videos de contenido sexual explícito o sugestivo o el envío o reenvío de mensajes telefónicos o correos electrónicos de contenido sexual, entre otras.

CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

Insinuaciones sexuales, bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos, difusión de rumores sexuales, llamadas telefónicas, presiones para concertar citas o encuentros personales, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física, hacer demandas de favores sexuales, entre otras.

OTRAS CONDUCTAS

Se enmarcarán dentro de este tipo de acoso, cualquiera de las conductas que pudieran quedar englobadas entre las descritas en apartados anteriores, siempre y cuando, de ellas se pueda derivar una naturaleza o finalidad sexual.

3.4 CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA

Cualquier acción no encuadrada en las conductas descritas en los apartados anteriores y que sea constitutiva de agresión, amenaza o falta de respeto no será tolerada por el Centro y podrá ser sometida a sanción. A continuación, se ejemplifican algunas de las conductas que se podrían encuadrar en este apartado:

Expresiones, contengan o no una condición, que puedan perturbar el ánimo, tranquilidad o sosiego de quien las recibe.

Acto que atente contra la integridad física de cualquier persona.

Acto que atente contra la integridad moral de cualquier persona.

Si estas conductas se realizaran de forma sostenida en el tiempo y pudieran acabarse considerándose como actos de acoso, serán preferentemente tratadas como tal. Sin perjuicio de ello, el propio expediente puede considerar subsidiariamente la posibilidad de que, en caso de no cumplirse los requisitos expuestos en los apartados 3.1, 3.2 o 3.3 se investiguen como conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica.

3.5 VIOLENCIA O MALTRATO DIRIGIDO A MENORES

La creación de este apartado surge por la necesidad de garantizar la protección integral de los menores, reconociéndolos como un colectivo de especial protección. Atendiendo a las guías y protocolos de actuación de diferentes autoridades, este enfoque se alinea y suma a las preocupaciones y acciones ya expresadas en los puntos 3.2 y 3.3 de este Protocolo, donde se abordan diferentes conductas que atentan contra la integridad y los derechos de los menores.

Bajo la denominación de violencia o maltrato dirigido a menores, se comprende cualquier situación en la que un menor se vea sometido a violencia, sea de índole física, psíquica, sexual, y/o emocional. Asimismo, se incluye la privación de derechos y bienestar fundamental, sea por acciones directas o por omisión, perpetradas por los padres, cuidadores, o cualquier otra persona en su entorno. Podemos distinguir diversos tipos de violencia o maltrato:

- > **Maltrato físico:** Cualquier acción no accidental que cause daños físicos o enfermedades.
- > **Negligencia o desamparo:** Cuando no se atienden temporal o permanentemente las necesidades básicas del niño o el adolescente.
- > **Maltrato psicológico o emocional:** Situación crónica que provoca sentimientos negativos hacia la propia autoestima del menor, limitando sus iniciativas.
- > **Maltrato sexual:** Uso del niño o adolescente para satisfacer deseos sexuales, incluyendo actos que violan tabúes sociales y legales.
- > **Sometimiento químico-farmacéutico:** Exposición del menor a drogas sin necesidad médica, afectando su desarrollo.
- > **Maltrato institucional:** Causado por legislaciones o acciones de los poderes públicos que impiden el desarrollo adecuado del menor.
- > **Explotación laboral:** Uso de niños o adolescentes en trabajos para obtener ganancia.
- > **Explotación sexual:** Inducción o coacción del menor a actividades de prostitución y/o pornografía.
- > **Maltrato mediante las tecnologías de la información:** utilización de cualquier forma de violencia haciendo uso de la tecnología.

04

DERECHOS Y DEBERES

Seguidamente detallaremos las funciones, responsabilidades y derechos tendentes a garantizar el compromiso de prevención del acoso y de la protección de la libertad sexual del Centro.

Para ello, primeramente, se detallan los aspectos fundamentales de las siguientes partes y actores determinantes para el cumplimiento del presente Protocolo:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> > Deberes del Responsable de Prevención del Acoso y garante de la Libertad Sexual > Deberes del coordinador o coordinadora de protección del menor > Deberes de la Comisión de Reacción para la Prevención del Acoso y de Garantía Integral de la Libertad Sexual > Deberes del Órgano de Administración y Alta Dirección | <ul style="list-style-type: none"> > Deberes del Grupo I > Deberes del Grupo II > Deberes del Grupo III > Derechos del Grupo I > Derechos del Grupo II > Derechos del Grupo III |
|--|---|

A los efectos de refrescar qué personas componen cada grupo, a continuación se presenta una tabla resumen con cada uno de ellos:

GRUPO 1

PERSONAS CON RELACIÓN LABORAL O QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN EL CENTRO

Aplicará a todos los trabajadores con independencia del tipo de contrato de que dispongan, así como a todas aquellas personas que, sin tener relación laboral con el Centro, prestan sus servicios en él.

Por ende, quedan englobados en este grupo, profesores, monitores, personal en prácticas, personal de conserjería, limpieza, cocina, etc.

**GRUPO
2**

ALUMNOS O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO

Aplicará a todos los alumnos o participantes que desarrollen cualquier tipo de actividad, ya sea educativa, lúdica, deportiva, social o cultural organizada o desarrollada en el Centro.

Asimismo, también aplicará a el alumnado o participantes de otros centros que puedan acudir a actividades organizadas por o en nuestro Centro.

Por ende, quedan englobados en este grupo, el alumnado habitual de la Escuela, los participantes de las actividades extraescolares, otros participantes de actividades escolares o extraescolares llevadas a cabo por otras Entidades pero que puedan relacionarse con el Centro, como por ejemplo, integrantes de equipos deportivos o participantes de jornadas específicas.

**GRUPO
3**

TERCEROS

FAMILIAS O TUTORES LEGALES

Tienen un papel importante en el seguimiento y aplicación del presente Protocolo las familias o tutores legales de los integrantes del grupo descrito en el cuadro anterior. Por ello, se hace una mención especial desagregada del resto del grupo, en atención a su capacidad de detección de conductas que puedan contravenir lo dispuesto en el presente Protocolo.

OTROS

Aplicará a todas las personas que, no estando englobadas en los cuadros precedentes, mantengan relaciones laborales, profesionales, comerciales o contractuales con el Centro. A modo de ejemplo, quedan englobados en este grupo, trabajadores de otros Centros o actividades extraescolares.

4.1 DEBERES DEL RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTE DE LA LIBERTAD SEXUAL

La Escuela ha designado a un **Responsable en materia de Prevención del Acoso y protección de la Libertad Sexual** (en adelante, "RPA"), el cual se ocupará a nivel operativo y funcional de la debida

aplicación, seguimiento y actualización del presente Protocolo y del compromiso del Centro en este ámbito.

Sus funciones y deberes principales son:

- > Supervisar y controlar la adecuada implantación y aplicación del presente Protocolo, así como la debida acreditación del proceso de difusión y comunicación a todos los destinatarios del mismo.
- > Definir y proponer las medidas que sean necesarias de sensibilización y formación en materia de prevención del acoso y garantía de la libertad sexual a las diferentes personas y colectivos destinatarios del Protocolo.
- > Enlace, coordinación y soporte con la función del Responsable del Sistema Interno de Información para la gestión y tramitación de aquellas comunicaciones en materia objeto del presente protocolo.
- > Supervisar y gestionar el Sistema Interno de Información de esta materia, con la debida aplicación de los protocolos de protección del informante, independencia y protección de datos que el marco normativo establece para este tipo de canales.
- > Coordinación con otras implicaciones de carácter normativo en las que esté implicado el presente Protocolo.
- > Coordinación y soporte a los Directivos y Responsables de la Escuela en el seguimiento y aplicación del presente Protocolo en sus áreas de dirección y control.
- > Coordinación con los asesores externos y/o terceros relacionados con su área.
- > Informar a través del Sistema Interno de Información cualquier acto que pudiera ser constitutivo de acoso del que tuviera conocimiento.
- > Registro y control de toda la documentación e información que genera la aplicación del presente protocolo, con el debido seguimiento de la normativa de confidencialidad y protección de datos.
- > Dirigir y asegurar los mecanismos de atención y protección a los afectados incluyendo la activación de los mecanismos de reacción del presente Protocolo.
- > Solicitud de la dotación presupuestaria o recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- > Solicitar soporte, informes o dictámenes a miembros de la Escuela o a expertos externos cuando sea preciso para poder realizar debidamente sus funciones.
- > Realizar o encargar un informe o memoria anual de seguimiento y actualización del Protocolo para cumplir con su deber de seguimiento y poder reportar al Órgano de Administración la situación de la Escuela en materia de prevención del acoso y garantía integral de la libertad sexual.
- > Informar debidamente a los terceros relacionados con el Centro de la existencia de este Protocolo contra el Acoso y Garantía Integral de la Libertad Sexual y de la necesidad de respetarlo y seguirlo.
- > Conocimiento de cuáles son las autoridades competentes ante las que formular la comunicación en cada caso de acuerdo con la normativa legal vigente.
- > Promover la inclusión de planes de formaciónmanera actualizada dirigida a la obtención de conocimientos sobre el acoso sexual, discriminatorio, laboral y sobre aquellas conductas que atentan contra la integridad moral o física. Y, asimismo, poder disponer de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en igualdad y no discriminación de las personas trans, LGTBI y sus familias.

4.2 DEBERES DEL COORDINADOR O COORDINADORA DE PROTECCIÓN DEL MENOR

De acuerdo con las guías de actuación y en el marco normativo de las autoridades competentes, la Entidad ha implementado la figura del Coordinador o Coordinadora de Protección del Menor. Esta figura será la Responsable de Protección al Menor, en adelante, RPMn) y surge de la necesidad de contar con un profesional específicamente designado para asesorar, apoyar y garantizar el correcto funcionamiento del protocolo, así como para asegurar la protección integral de los menores frente a cualquier situación de riesgo o vulnerabilidad.

Para garantizar la efectividad y formalidad de la figura del Coordinador o Coordinadora de Protección del Menor dentro de la Entidad, se ha realizado su nombramiento a través de un proceso formal. Esta figura podrá contar con el apoyo de expertos externos y coordinarse con los demás responsables presentes en la Entidad, como por ejemplo el Responsable del Sistema Interno de Información, el Responsable de Igualdad, el Responsable del presente Protocolo, en caso de que se tratara de una persona diferente.

El Coordinador o Coordinadora de protección al menor tendrá las siguientes funciones:

- > Coordinar el trabajo de la entidad en materia de prevención de violencias y protección de la infancia.
- > Recibir las comunicaciones del personal.
- > Ofrecer escucha activa.
- > Asesorar y apoyar a la entidad en temas de circuidos, ámbito judicial, coordinaciones con servicios externos, entre otros.
- > Ser el profesional referente del centro con quien contactar ante cualquier indicio de maltrato.
- > Ser la interlocutora con la administración y el sistema de protección para recabar información y asesoramiento.
- > Ayudar en la toma de decisiones en casos de indicios de situaciones abusivas, malos tratos u otros tipos de violencias, que puedan sufrir los niños y adolescentes que participan en las actividades deportivas.
- > Acompañar en el proceso de información/notificación de las situaciones de violencia que deberá llevar a cabo el órgano de gobierno de la entidad.
- > Disponer de formación sobre la protección contra el maltrato a niños y adolescentes. Esta formación debe contemplar personas con discapacidad, violencia machista e identificación de niños y adolescentes, que individualmente o en grupo, requieran la adopción de medidas protectoras especiales para reducir o eliminar factores de discriminación.
- > Potenciar la educación afectiva y sexual y fomentar la educación socioemocional.
- > Crear un clima comunicativo positivo en el ámbito escolar.
- > Proporcionar desde el centro educativo orientaciones a las familias.
- > Coordinar, de acuerdo con los protocolos que aprueben las administraciones educativas, los casos que requieran de intervención por parte de los servicios sociales competentes, debiendo informar a las autoridades correspondientes, si se valora necesario, y sin perjuicio del deber de comunicación en los casos legalmente previstos.
- > Fomentar el respeto a los alumnos con discapacidad o cualquier otra circunstancia de especial vulnerabilidad o diversidad.
- > Identificarse ante los alumnos, ante el personal del centro educativo y, en general, ante la comunidad educativa, como referente ante los posibles casos de violencia en el propio centro o en su entorno.
- > Por razones de eficiencia se podrán nombrar responsables operativos, es decir personal que colabore con el Coordinador en sus funciones.
- > Podrá contar con apoyo externo y profesional cuando sea necesario, así como con el apoyo de la Dirección.
- > Aplicar y actualizar el Protocolo con las guías y recomendaciones de las Autoridades competentes.
- > Ser el interlocutor entre la Entidad y la familia del menor.
- > En caso de maltrato grave, será el encargado de interponer la denuncia ante la Fiscalía de Menores, el Juzgado de Guardia o los Cuerpos de Seguridad. Si se precisa, será el encargado de contactar con el servicio sanitario u hospital de referencia.

4.3 DEBERES DE LA COMISIÓN DE REACCIÓN

Con el fin de garantizar la debida protección de las personas en riesgo, de los informantes de este tipo de conductas y, en general, de todas las personas afectadas en situaciones de este tipo, el RPA ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de posible riesgo, notificará de la misma al Responsable

del Sistema Interno de Información de la Entidad. Este Responsable activará la creación de la Comisión de Reacción (en adelante, “CdR”). En este sentido, la constitución de la CdR se formalizará mediante un acta de constitución en la que se señalarán los siguientes parámetros:

- > Motivación de su creación y duración.
- > Designación e identificación de cargos integrantes: la CdR deberá quedar conformada como mínimo por un miembro del área de Recursos Humanos, el RPA (siempre que no estén implicados o exista conflicto de interés¹), todos ellos con la debida formación en materia de acoso y, en caso de que hubiera menores implicados, en materia de Protección al Menor. Dado el análisis inicial se podrá proponer e incorporar un experto externo independiente en materia de compliance penal, laboral y/o igualdad. De igual manera, se acudirá a un experto externo cuando los integrantes de la comisión no tengan la formación requerida en este punto.
- > Funciones asignadas y responsabilidades de todos sus miembros.
- > Estructura de funcionamiento. Reuniones. Votaciones. Conflictos de Intereses.
- > Coordinación con otros Responsables y/o Organismos.
- > Mecanismos de Protección al Informante.
- > Confidencialidad y registro de actuaciones.
- > Aplicación de las garantías descritas en el apartado 7.3 del presente protocolo.
- > Promover la inclusión de planes de formación de manera actualizada dirigida a la obtención de conocimientos sobre el acoso sexual, discriminatorio, laboral y sobre aquellas conductas que atentan contra la integridad moral o física. Y, asimismo, poder disponer de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en igualdad y no discriminación de las personas trans, LGTBI y sus familias.

Finalmente, la CdR realizará y documentará un expediente, dándole traslado del mismo, si las circunstancias lo aconsejan, a los órganos que proceda. En estos expedientes se detallarán los hechos relevantes

y la propuesta de medidas de prevención y actuación si las hubiera. Todo ello como base para realizar y documentar los procedimientos de actuación que se contemplan en el presente Protocolo.

¹ En caso de que varios miembros del Departamento de Recursos Humanos estén involucrados en la situación objeto de investigación, la CdR podrá estar integrada por dos miembros de uno o más departamentos diferentes al de Recursos Humanos.

4.4 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA ALTA

Por un lado, el Órgano de Administración del Centro es el responsable y garante de la aprobación y debida aplicación del presente Protocolo. Para ello, deberá ser consecuente en todo momento con los principios y buenas prácticas que deben imperar en el día a día de la Escuela mediante la protección de sus valores esenciales, quedando completamente vinculado al cumplimiento del presente Protocolo.

Por todo ello supervisará y pedirá, con carácter periódico, información al Responsable del Protocolo sobre la debida aplicación del mismo y posibles casos, situaciones de riesgo o comunicaciones recibidas en este ámbito.

En este sentido, el Órgano de Administración y la Alta Dirección actualizará y aprobará las medidas

Por otro lado, la Alta Dirección del Centro tendrá las siguientes funciones:

- > Tratar a todas las personas bajo su dirección y supervisión con respeto, evitando cualquier conducta ofensiva, molesta o discriminatoria.
- > Garantizar el cumplimiento y funcionamiento del presente Protocolo en su ámbito de actuación y área de responsabilidad.
- > Ante indicios de cualquier tipo de conducta contraria al presente Protocolo, tomar las medidas correctoras y concienciar a la persona causante. Ante situaciones de gravedad comunicar el caso por el sistema interno de información.
- > Responder de manera diligente y con respeto a toda aquella persona que presente una queja o una situación de incomodidad, en materia de acoso y libertad sexual, que se genere en el entorno bajo su responsabilidad.
- > Supervisar la adecuada coordinación entre el Responsable del presente Protocolo y los Responsables de otras áreas de cumplimiento normativo de la Entidad.
- > Designar formalmente a un Responsable del presente Protocolo, el cual podrá ser un órgano colegiado.
- > Informar a través del Sistema Interno de Información cualquier acto que pudiera ser constitutivo de acoso del que tuviera conocimiento.
- > Supervisar la designación formal del deber de coordinación de los dos responsables indicados en el punto anterior.
- > Recibir/Solicitar información sobre las posibles situaciones producidas y proponer cualquier solicitud de apoyo o recomendación para la mejora en la aplicación del Protocolo.
- > Mantener y asegurar la confidencialidad y protección de las personas implicadas en posibles casos de acoso y vulneración de la libertad sexual que tuviera conocimiento.
- > Realizar las comunicaciones en relación con las materias descritas mediante el Sistema Interno de Información, pues, éste contempla las garantías necesarias de confidencialidad y protección de las personas implicadas. Así pues, no utilizar en ningún caso e-mail, sms, whatsapp, ni otros tipos de mecanismos de comunicación.
- > Supervisar la adecuada gestión y control de la prevención del acoso y protección de la libertad sexual respecto a los tres Grupos destinatarios del presente Protocolo.
- > Promover la inclusión de planes de formación de manera actualizada dirigida a la obtención de conocimientos sobre el acoso sexual, discriminatorio, laboral y sobre aquellas conductas que atentan contra la integridad moral o física. Y, asimismo, poder disponer de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en igualdad y no discriminación de las personas trans, LGTBI y sus familias.

4.5 DEBERES DEL GRUPO I

Para garantizar el compromiso de prevención del acoso y protección de la libertad sexual, es necesario la participación e implicación de todas las personas implicadas y relacionadas con la actividad del Centro

y, en ello, tienen un papel muy relevante las personas agrupadas en el Grupo I. Para todo ello, deberán de contemplar y cumplir con los siguientes deberes y responsabilidades a nivel individual:

- > Tratar a cualquier persona con el debido respeto, evitando las conductas susceptibles de ser consideradas como acoso o vulneradoras de la libertad sexual, con especial atención a los colectivos de especial protección (mujeres, menores, personas trans, personas del colectivo LGTBI) entre las que se encuentran las incorporadas en las definiciones anteriores de los diferentes tipos de acoso y conductas de la misma naturaleza o intención.
- > Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida las manifestaciones, comentarios, chistes peyorativos o escritos en cualquier documento, e-mail, comunicaciones por dispositivo móvil y redes sociales hacia determinados colectivos o minorías.
- > Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea a través de actos, gestos, palabras fotografías y cualquier tipo de soporte que pueda ser utilizado para este tipo de comportamientos.
- > Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en la persona destinataria, cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicha persona o incluso de obtener a cambio algún tipo de acción o favor, ya sea personal o profesional.
- > Prohibición de realizar comportamientos tendentes a impedir las posibilidades de comunicación de cualquiera de los integrantes del Centro.
- > Informar, a través del Sistema Interno de Información del Centro de cualquier situación de riesgo, indicio o conocimiento de acoso o vulneración de la libertad sexual al que pudiera estar sujeto o del que tuviera conocimiento.
- > Obligación de cooperar en el proceso de investigación cuando exista una comunicación y sea solicitada su colaboración para dirimir los hechos.
- > Deber y responsabilidad en seguir el presente Protocolo, y los procedimientos y programas de formación que el Centro desarrolle a tal efecto.
- > Los representantes de los trabajadores, en su caso, deberán contribuir a prevenir estas situaciones en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección del Centro de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- > Participar activamente en la elaboración y aplicación de protocolos de apoyo y acompañamiento para el alumnado trans, así como en las iniciativas contra el acoso transfóbico, con el objetivo de prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia y exclusión.
- > Involucrarse en la implementación de programas de información en los centros educativos, dirigidos tanto al alumnado como a sus familias y al personal docente. Estos programas deben enfocarse en la divulgación de las distintas realidades sexoafectivas y familiares, con un énfasis especial en la lucha contra la discriminación de las personas trans, personas LGTBI y sus familias, prestando particular atención a las necesidades y realidades de las personas trans e intersexuales.
- > Comprometerse con su formación inicial y continua en temas relacionados con la diversidad sexual, de género y familiar de las personas trans y personas LGTBI. Esto implica fomentar el respeto a los derechos y la igualdad de trato, la detección precoz de situaciones de maltrato en el ámbito familiar, el conocimiento profundo sobre el acoso y la violencia escolar, incluyendo el ciberacoso, y familiarizarse con los protocolos de actuación establecidos para proteger a la infancia y adolescencia frente a la violencia.

4.6 DEBERES DEL GRUPO II

Para garantizar el compromiso de prevención del acoso y protección de la libertad sexual, es necesario la participación e implicación de todas las personas englobadas en el Grupo II. Para todo ello, deberán de contemplar y cumplir con los siguientes deberes y responsabilidades a nivel individual:

- > Tratar a cualquier persona con el debido respeto, evitando las conductas susceptibles de ser consideradas como acoso o vulneradoras de la libertad sexual con especial atención a los colectivos de especial protección (mujeres, menores, personas trans, personas del colectivo LGTBI), entre las que se encuentran las incorporadas en las definiciones anteriores de los diferentes tipos de acoso y conductas de la misma naturaleza o intención.
- > Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida las manifestaciones, comentarios, chistes peyorativos o escritos en cualquier documento, comunicaciones por dispositivo móvil, Internet y/o redes sociales hacia determinados colectivos o minorías.
- > Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea a través de actos, gestos, palabras, fotografías, videos o cualquier tipo de soporte que pueda ser utilizado para este tipo de comportamientos.
- > Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en la persona destinataria, cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicha persona o incluso de obtener a cambio algún tipo de acción o favor.
- > Prohibición de realizar comportamientos tendentes a impedir las posibilidades de comunicación de cualquiera conducta contraria al presente Protocolo.
- > Informar, a través del Sistema Interno de Información del Centro o a través de la figura de referencia de cada integrante, de cualquier situación de riesgo, indicio o conocimiento de acoso o vulneración de la libertad sexual al que pudiera estar sujeto o del que tuviera conocimiento.
- > Obligación de cooperar en el proceso de investigación cuando exista una comunicación y sea solicitada su colaboración para dirimir los hechos.
- > Deber y responsabilidad de seguir el presente Protocolo y los procedimientos o políticas que el Centro desarrolle a tal efecto.
- > Participar activamente en la creación y mantenimiento de un ambiente escolar inclusivo y respetuoso, mostrando tolerancia y respeto hacia la diversidad sexual y de género. Esto implica no solo abstenerse de participar en actos de acoso o discriminación contra compañeros LGTBI, sino también contribuir a la promoción de la igualdad y el respeto a través de la participación en actividades educativas y de sensibilización, y apoyar a los compañeros que puedan ser víctimas de discriminación o acoso.

4.7 DEBERES DEL GRUPO III

Para garantizar el compromiso de prevención del acoso y protección de la libertad sexual, es necesario la participación e implicación de todas las personas relacionadas con la actividad. Para todo ello, deberán contemplar y cumplir con los siguientes deberes y responsabilidades a nivel individual:

- > Tratar a cualquier persona con el debido respeto, evitando las conductas susceptibles de ser consideradas como acoso o vulneradoras de la libertad sexual con especial atención a los colectivos de especial protección (mujeres, menores, personas trans, personas del colectivo LGTBI), entre las que se encuentran las incorporadas en las definiciones anteriores de los diferentes tipos de acoso y conductas de la misma naturaleza o intención.
- > Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan a la sociedad actual, no teniendo cabida las manifestaciones, comentarios, chistes peyorativos o escritos en cualquier documento, comunicaciones por dispositivo móvil, Internet y/o redes sociales hacia determinados colectivos o minorías.
- > Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea a través de actos, gestos, palabras, fotografías, vídeos o cualquier tipo de soporte que pueda ser utilizado para este tipo de comportamientos.
- > Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en la persona destinataria, cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con esta persona o incluso de obtener a cambio algún tipo de acción o favor.
- > Prohibición de realizar comportamientos tendentes a impedir las posibilidades de comunicación de cualquier conducta contraria al presente Protocolo.
- > Informar, a través del Sistema Interno de Información del Centro o a través de la figura de referencia de cada integrante de cualquier situación de riesgo, indicio o conocimiento de acoso o vulneración de la libertad sexual al que pudiera estar sujeto o del que tuviera conocimiento.
- > Obligación de cooperar en el proceso de investigación cuando exista una comunicación y sea solicitada su colaboración para dirimir los hechos.
- > Deber y responsabilidad de seguir el presente Protocolo y los procedimientos o políticas que el Centro desarrolle al efecto.
- > Obligación de contar con elementos propios de prevención de conductas constitutivas de acoso y de garantía integral de la libertad sexual.
- > Colaborar activamente en la promoción de un entorno escolar seguro, inclusivo y respetuoso hacia la diversidad sexual y de género
- > Comprometerse a apoyar las políticas y medidas del centro educativo destinadas a combatir la discriminación y el acoso a las personas trans y las personas LGTBI

4.8 DERECHOS DE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO I

Toda persona integrante del Grupo I a la que le sea de aplicación el presente Protocolo tendrá los siguientes derechos:

- > Derecho a un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
- > Derecho a la intimidad y a la consideración de su dignidad. La intimidad también regirá sobre las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención por sus actuaciones contrarias a la igualdad y a la no discriminación. En este sentido, estas comunicaciones deberán realizarse de forma reservada y respetuosa.
- > Derecho a ser protegido frente al acoso laboral o acoso psicológico, al acoso discriminatorio y/o al acoso sexual.
- > Derecho a la reputación laboral y personal. No serán aceptables los comportamientos que ridiculicen o que hagan burla de las personas, como tampoco comentarios con ánimo injurioso hacia su reputación por cualquier medio.
- > Derecho a la confidencialidad durante todo el proceso de comunicación, investigación y seguimiento. Éste será aplicable a cualquier persona que intervenga en el proceso con independencia del rol que ejerza en él (informando, denunciado, testigo, etc.).
- > Derecho a la Identidad y Expresión de Género: Las personas trans y las personas LGTBI tienen el derecho a ser reconocidas y respetadas en su identidad de género, incluyendo el derecho a usar el nombre y pronombres que correspondan a su género identificado, así como a vestir y expresarse de acuerdo con su identidad de género en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, educativo y en la atención sanitaria.

4.9 DERECHOS DEL GRUPO II

Toda persona integrante del Grupo II tendrá los siguientes derechos:

- > Derecho a un ambiente de respeto.
- > Derecho a la intimidad y a la consideración de su dignidad. La intimidad también regirá sobre las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención por sus actuaciones contrarias a la igualdad y a la no discriminación. En este sentido, estas comunicaciones deberán realizarse de forma reservada y respetuosa.
- > Derecho a ser protegido frente al acoso escolar o bullying y el acoso sexual.
- > Derecho a la reputación personal.
- > Derecho a la confidencialidad durante todo el proceso de comunicación, investigación y seguimiento. Éste será aplicable a cualquier persona que intervenga en el proceso con independencia del rol que ejerza en él (informante, denunciado, testigo, etc.).
- > El alumnado menor de edad que haya obtenido el cambio de nombre en el Registro tiene derecho a obtener un trato conforme a su identidad en todas las actividades que se desarrollen en el ámbito educativo.

4.10 DERECHOS DEL GRUPO III

Los integrantes del Grupo III, a quienes les sea de aplicación el presente Protocolo, tendrán los siguientes derechos:

- > Derecho a un ambiente de respeto.
- > Derecho a la intimidad y a la consideración de su dignidad. La intimidad también regirá sobre las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención por sus actuaciones contrarias a la igualdad y a la no discriminación. En este sentido, estas comunicaciones deberán realizarse de forma reservada y respetuosa.
- > Derecho a ser protegido frente al acoso sexual. También se velará para garantizar su protección frente a conductas que atenten contra su integridad moral, física y/o psicológica.
- > Derecho a la reputación personal y, si fuera aplicable, laboral.
- > Derecho a la confidencialidad durante todo el proceso de comunicación, investigación y seguimiento. Éste será aplicable a cualquier persona que intervenga en el proceso con independencia del rol que ejerza en él (informando, denunciado, testigo, etc.).
- > Derecho a la Identidad y Expresión de Género: Las personas trans y las personas LGTBI tienen el derecho a ser reconocidas y respetadas en su identidad de género, incluyendo el derecho a usar el nombre y pronombres que correspondan a su género identificado, así como a vestir y expresarse de acuerdo con su identidad de género en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, educativo y en la atención sanitaria.

05

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

El presente Protocolo no solo tiene el ánimo de aportar soluciones y medios de actuación frente a tales situaciones, sino que, además, tiene por objeto el establecimiento de medidas idóneas para prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso o de infracción de la libertad sexual. Así pues, en el Centro se establecerán las siguientes medidas:

- > Dar acceso al presente Protocolo o a los derechos y deberes que de él derivan en la Escuela.
- > Sensibilizar a los integrantes del Grupo II en materia de prevención del acoso escolar, el acoso sexual y acoso docente.
- > Formar en materia de prevención del acoso y protección de la libertad sexual a nivel general a los integrantes del Grupo I y, con carácter prioritario, a las posiciones o funciones de mayor riesgo en la prevención del acoso y aplicación del presente protocolo.
- > Facilitar información a los integrantes del Grupo II relacionada con los principios y valores que deben ser respetados y sobre las conductas y comportamientos no admitidos.
- > Promover un entorno de respeto y corrección en el Centro, inculcando y concienciando a todos los integrantes los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, incluyendo la aceptación y valoración de la diversidad sexual y de género, y garantizando que la comunidad LGTBI sea respetada y apoyada en su identidad y expresión.
- > Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- > Eliminar cualquier imagen, comunicación o publicidad del Centro que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres, así como cualquier representación que perpetúe prejuicios o estereotipos negativos sobre la comunidad LGTBI, asegurando que se promueva una imagen inclusiva y respetuosa de todas las orientaciones sexuales e identidades de género y adoptar medidas efectivas contra el ciberacoso, especialmente dirigidas a proteger a menores de edad y jóvenes trans y/o LGTBI.
- > Cuando sean detectadas conductas y actitudes no admitidas, de conformidad con el presente Protocolo, la persona que sea conocedora se dirigirá inmediatamente a la persona responsable, a fin de informarle sobre la situación detectada.
- > Notificar formal y/o contractualmente a los terceros relacionados con la Escuela de la existencia del presente Protocolo y de la necesidad de respetarlo.

Las medidas expuestas serán revisadas y actualizadas por la Escuela mediante el informe anual de seguimiento y actualización del presente Protocolo en aras de alcanzar una óptima convivencia en el Centro, salvaguardando los derechos de sus integrantes.

06

VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

El Centro ha implementado y habilitado los siguientes sistemas de comunicación a través de los que cualquier persona que observe o conozca de la concurrencia

de cualquier tipo de irregularidad o conducta ilícita vinculada a las descritas en materia de acoso y libertad sexual, puede proceder a su inmediata comunicación.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

Con el objetivo de dotar de efectividad real a la presente Protocolo y para que los destinatarios puedan comunicar posibles incumplimientos de la misma, se ha habilitado un apartado específico de acoso en el Sistema Interno de Información del Centro gestionado por un experto independiente.

El referido Sistema Interno de Información cumple con todos y cada uno de los requisitos establecidos por la normativa para este tipo de sistemas, con los más altos niveles de profesionalidad, de independencia, confidencialidad, registro, protección del informante y prevención del conflicto de interés. En este sentido, para tratar de manera diferente los niveles de protección de cada colectivo englobado en el Presente Protocolo, se ha creado un Sistema Interno de Información específico para menores diferenciado del general en el que se tramitará cualquier información referente al resto de colectivos.

La configuración y gestión del sistema a través de profesionales externos especializados dota de Independencia al mismo, garantizando la no alterabilidad del contenido de las comunicaciones que se realicen, así como una debida protección al informante.

En este sentido, se facilitará a los destinatarios del Protocolo un enlace específico en aras de que el acceso al sistema sea lo más sencillo y ágil posible. No obstante, debe recalarse que las comunicaciones que se realicen deben tener como base el principio de buena fe, debiendo fundamentarse en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento que debe ser comunicado.

Así las cosas, de las comunicaciones que se realicen no podrá desprenderse la existencia de falsedad, falta a la verdad o intención de perjudicar a un tercero.

07

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

7.1 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN GENERAL

7.1.1 VÍA INTERNA

En el seno del Centro, una vez recibida la comunicación en relación con las conductas descritas en este Protocolo, se articularán las siguientes fases:

- > **Recepción de la comunicación:** por parte de las personas encargadas a través de los distintos medios de comunicación habilitados por el Centro, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo del Sistema Interno de Información del Centro.
- > **Investigación:** una vez recibida la comunicación, se procederá a la creación de la CdR y se iniciará el análisis de los hechos. Para ello, la Comisión podrá realizar entrevistas a los afectados y testigos; informar y asesorar a la presunta víctima; y, recabar las pruebas e información pertinentes. Finalizada la investigación, la CdR emitirá un informe al respecto.

La investigación referida se realizará respetando, en todo caso, los derechos fundamentales de las personas implicadas; sobre todo su derecho a la intimidad y a la dignidad, así como las garantías expuestas en este Protocolo. Asimismo, en atención a la gravedad de la comunicación, el perfil de las personas implicadas, el riesgo de conflicto de intereses, etc. el Centro podrá contar con el asesoramiento de un experto, externo el cual elaborará un dictamen independiente sobre el fondo del asunto. También, en atención a la normativa legal vigente, se contemplará la necesidad de interponer la comunicación ante la autoridad competente o la necesidad de informar a los padres o tutores legales.

Durante la presente fase se podrá optar, según el supuesto concreto, por la realización de una primera intervención de mediación a fin de resolver el conflicto en el caso de que la queja no revista especial gravedad y exista aquiescencia por todas las partes implicadas.

Igualmente, en atención a la gravedad del asunto, se podrá proponer y valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales habrán de estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas².

En el informe referenciado, la CdR recogerá la comunicación; las diligencias de investigación practicadas; las medidas cautelares adoptadas; las conclusiones alcanzadas tras la investigación; y, las circunstancias agravantes³ o atenuadas observadas, sugiriendo las medidas disciplinarias oportunas y dando traslado inmediato del mismo a la Dirección de la Escuela.

En este sentido, la CdR propondrá de forma motivada:

- a La apertura de un expediente disciplinario** a la persona reportada, por entender que la persona informante ha sufrido alguna de las conductas descritas en el presente Protocolo.
- b El archivo de las actuaciones**, por entender que los hechos reportados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual sin perjuicio de proponer las medidas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas implicadas y reforzar las medidas preventivas, haciendo un análisis del entorno para determinar si ha habido algún fallo del sistema.

La presente fase de investigación y su conclusión mediante informe se realizará lo antes posible y en cualquier caso dentro del plazo máximo de 3 meses. No obstante, por causas excepcionales, como por ejemplo, por la complejidad del asunto, dicho plazo podrá ser ampliado de manera motivada y por escrito.

- > **Seguimiento:** Una vez recopilada toda la información y realizado el Informe, se deberá asegurar el archivo del expediente en el que se motive, la existencia o inexistencia de acoso o la vulneración de la libertad sexual y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias conforme a la resolución del caso por parte de la Dirección del Centro.

Igualmente se ayudará a la víctima a superar las consecuencias que se hayan derivado de la conducta comunicada. Lo expuesto quedará debidamente registrado, quedando la conservación de los expedientes supeditada a lo dispuesto en la legislación laboral, penal y de Protección de Datos.

Finalmente, se observará la necesidad de reforzar cualquier tipo de medida correctora adicional mediante el desarrollo de controles, sesiones formativas o de sensibilización, entre otros.

7.1.2 VÍA EXTERNA

En el ordenamiento jurídico español, se contemplan otra serie de vías como la administrativa, laboral y penal, articuladas mediante diferentes tipos de derechos y procedimientos, a las cuales tanto la Escuela, como los destinatarios del presente Protocolo.

Esta solución puede ir combinada con la vía expuesta en el epígrafe precedente o bien ser posterior a la misma. En cualquier caso, se recomienda el asesoramiento por un experto externo en la materia o ámbito concretos.

7.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS RELACIONADOS CON MENORES

En el seno del Centro, una vez recibida la comunicación o detectado posibles indicios de cualquier tipo de violencia o maltrato que constituya una situación o conducta de riesgo dirigida a menores,, en relación con las conductas descritas en este Protocolo, se deberá proceder como se detalla a continuación.

Cuando el RPMn tenga constancia y conocimiento de cualquier conducta o situación de riesgo hacia los menores, ya sea a través del Sistema Interno de Información de Protección al Menor, de manera directa o por cualquier otra vía, deberá primeramente impulsar la creación de una Comisión de Reacción de PMn y proceder conjuntamente a valorar y evaluar de manera preliminar la conducta o situación y determinar el riesgo que supone. Para ello, puede contar con el apoyo de otros responsables de la Entidad, Dirección o un asesor externo especializado.

El RPMn podrá clasificar, atendiendo al siguiente **Sistema de valoración y evaluación del riesgo** con el soporte de la CdR, las conductas o situaciones de riesgo desde el punto de vista de la gravedad en 3 niveles:

> **Conductas o situaciones de riesgo leve:** Ocurren con poca frecuencia y de baja intensidad. No suponiendo un riesgo para la integridad física o psicológica del menor. En este tipo de casos se puede optar por una prevención verbal o por escrito y debe dejarse constancia del mismo, en caso de que volviera a suceder. En caso de duda, deberán aplicarse los procedimientos contemplados en el presente protocolo con la finalidad de esclarecer la verdadera evaluación y valoración del riesgo.

> **Conductas o situaciones de riesgo moderado:** Aunque la intensidad y frecuencia del riesgo no es grave, existen dudas razonables sobre la posibilidad de que se hayan producido o puedan producir daños más graves en el futuro y si suponen un riesgo para la integridad física y psicológica del menor. En este caso, se procederá con los procedimientos de actuación contemplados en el presente Protocolo dada la naturaleza de los hechos comunicados.

En las conductas o situaciones evaluadas como leves o moderadas no se requiere acción protectora inmediata, según las guías de las autoridades, pero si la Entidad considera que es necesario según el caso concreto deberá dar asistencia y respuesta inmediata.

> **Conductas o situaciones de riesgo grave:** Se da cuando peligran la integridad física, psíquica o emocional del menor de manera inminente o ya se ha producido, provocando o pudiendo provocar daños significativos en su desarrollo. En este tipo de situaciones se requiere atención y actuación inmediata, siguiendo los procedimientos previstos en el presente Protocolo, pero con mayor celeridad.

Una vez realizada la evaluación preliminar con todos los datos e información que lo justifican, la persona RPMn juntamente con la CdR, definirán la evaluación final del riesgo y dirigirán / definirán las actuaciones pertinentes y el inicio, si procede del procedimiento de actuación e investigación

7.2.1 PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA ENTIDAD DESPUÉS DE DETECTAR UNA CONDUCTA O SITUACIÓN DE RIESGO EN EL ÁMBITO FAMILIAR O FUERA DE LA ENTIDAD

Se contemplan las siguientes actuaciones y consideraciones:

- a** Si un miembro de la Entidad observa o se le comunica alguna conducta o situación de riesgo que, según la evaluación de riesgo que establece el PPMn es considerado como leve o moderado (y, por tanto, no requiere acción protectora inmediata según las guías de las autoridades), la Entidad procederá al análisis, investigación y actuación a nivel interno. Podrá solicitar apoyo de expertos externos especializados y el asesoramiento de servicios educativos, la Inspección de educación, y servicios territoriales competentes. Pueden secndarse en los Servicios Sociales Básicos, que evaluarán la situación y considerarán derivar el caso a Servicios Sociales Especializados si se sospecha desamparo. En el caso de necesitar asistencia sanitaria, se debe acudir al hospital de referencia.
- b** Si la conducta es grave, es decir, que amenaza directamente el bienestar del menor y requiere acción inmediata, la dirección de la Entidad notificará tanto por teléfono como por escrito a los servicios territoriales de atención a la infancia y la adolescencia y, simultáneamente, a la Fiscalía de Menores, al Juzgado de Guardia o en los cuerpos de seguridad. En el caso de necesitar asistencia sanitaria, se debe acudir al hospital de referencia.
- c** En casos de agresión sexual reciente (últimas 72 horas) o maltrato físico evidente, la Entidad contactará inmediatamente al servicio sanitario u hospital de referencia para tomar medidas urgentes, además de informar a los servicios territoriales de atención a la infancia y la adolescencia para coordinar acciones protectoras y notificar a las autoridades judiciales pertinentes. Independientemente de la situación, la Entidad informará a la familia del menor sobre las acciones que se están tomando. Simultáneamente, lo comunicará a la Fiscalía de Menores, al Juzgado de Guardia o en los Cuerpos de Seguridad mediante la correspondiente denuncia.

En cualquier caso, la dirección de la Entidad informará a la familia o tutores legales de las actuaciones que se

7.2.2 PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA ENTIDAD DESPUÉS DE DETECTAR UNA CONDUCTA O SITUACIÓN DE RIESGO COMETIDA POR EL EQUIPO DOCENTE O CUALQUIER PROFESIONAL QUE INTERVENGA EN EL ÁMBITO DE LA ENTIDAD

Se contemplan las siguientes actuaciones y consideraciones:

- > Si se identifica y determina un posible caso de agresión sexual o conducta o situación de riesgo cometida por personal de la plantilla o cualquier otro profesional dentro del ámbito de actividad de la Entidad, el *RPMn debe notificar a la familia del menor, a la Inspección de Educación y a los servicios territoriales pertinentes. Estos informarán a los servicios centrales del Departamento de Educación sobre el caso y las acciones realizadas. Simultáneamente, se hará una denuncia en la Fiscalía de Menores, en el Juzgado de Guardia o en los Cuerpos de Seguridad. En el caso de necesitar asistencia sanitaria, se debe acudir al hospital de referencia.
- > En situaciones de agresión sexual reciente (últimas 72 horas) o maltrato físico evidente, la Entidad contactará inmediatamente con el servicio sanitario o el hospital de referencia para las medidas necesarias y el traslado del menor.
- > La Entidad tomará medidas para separar cautelarmente al profesional implicado del contacto directo con menores, además de seguir lo establecido en procedimientos penales y, se adoptarán medidas organizativas provisionales según la normativa aplicable.
- > La Entidad investigará para detectar si ha habido más casos de abusos o malos tratos hacia otros menores.

Si el menor afectado es menor de 14 años y se encuentra en situación de riesgo, se coordinará con los Servicios Sociales y, en caso de posible desamparo, se comunicará a los servicios territoriales de atención a la infancia y la adolescencia para coordinar las acciones protectoras necesarias.

En cualquier caso, la dirección de la Entidad informará a la familia o tutores legales de las actuaciones que se estén realizando en materia de PMn.

7.2.3 PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA ENTIDAD DESPUÉS DE DETECTAR UNA CONDUCTA O SITUACIÓN DE RIESGO PRODUCIDA POR UN MENOR A OTRO

En este procedimiento se deben contemplar los siguientes aspectos:

- > **Mayores de 14 anys:** el menor tiene responsabilidad penal, lo que significa que, si la situación o conducta de riesgo se produce entre un/a menor y un/a mayor de 14 años, se sigue el mismo circuito legal que con un adulto, y se puede poner una denuncia a los cuerpos de seguridad, que la tramitará y pasará a Fiscalía de Menores, y a partir de ahí se seguirá el procedimiento legal correspondiente.
- > **Menores de 14 anys:** No se le exigirá responsabilidad penal ante los hechos, sino que, una vez notificado a las autoridades correspondientes, al Ministerio Fiscal lo remitirá a la entidad pública competente en materia de protección de menores para valorar su situación y promover, en su caso, las medidas de protección necesarias.

La Entidad debe informar a las familias, tutores legales o guardadores del menor de las actuaciones que se lleven a cabo. Si las familias no quieren hacer la notificación de los hechos, se les informará que la Entidad tiene la obligación de hacerlo para ser conocedora de un posible delito y, por tanto, deberá abrir un protocolo externo.

Independientemente del tipo de procedimiento, la investigación referida se realizará respetando, en todo caso, los derechos fundamentales de las personas implicadas; sobre todo su derecho a la intimidad y a la dignidad, presunción de inocencia, así como las garantías expuestas en este Protocolo.

Igualmente, en atención a la gravedad del asunto, se podrá proponer y valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales deberán estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas.

A efectos de asegurar el debido cumplimiento de las garantías del Sistema Interno de Información de Protección al Menor descritas en el presente PPMn, el RPMn y la CdR actuarán, en caso de ser persona diferente, en coordinación con la persona Responsable del Sistema Interno de Información de la Entidad, máximamente figura responsable de supervisar, controlar y gestionar este tipo de sistemas en virtud de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

En el informe referenciado, el RPMn y la CdR recogerán la comunicación; las diligencias de investigación practicadas; las medidas cautelares adoptadas; las conclusiones conseguidas después de la investigación; y, las circunstancias agravantes o atenuadas observadas, proponiendo las medidas disciplinarias oportunas y dando traslado inmediato al Órgano de Administración.

En este sentido, una vez finalizado todo el procedimiento de investigación, el RPMn y la CdR propondrá de forma motivada:

- a** la apertura de un expediente disciplinario a la persona reportada, por entender que la persona informante ha sufrido alguna de las conductas descritas en el presente PPMn.
- b** El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos comunicados no pueden ser calificados como constitutivos de algunas de las conductas o situaciones de riesgo contempladas en el presente PPMn, sin perjuicio de proponer las medidas oportunas para resolver las posibles diferencias entre las personas implicadas y reforzar las medidas preventivas, haciendo un análisis del entorno para determinar si ha habido alguna decisión del sistema.

La presente fase de investigación y su conclusión mediante informe se realizará lo antes posible y en cualquier caso dentro del plazo máximo de 3 meses. No obstante, por causas excepcionales, como, por ejemplo, por la complejidad del asunto, este plazo podrá ser ampliado tres meses más de manera motivada y por escrito.

Una vez recopilada toda la información y realizado el Informe, se deberá hacer un seguimiento donde deberá asegurarse el archivo del expediente en el que se motive, la existencia o inexistencia de acoso o la vulneración de la libertad sexual y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias conforme a la resolución del caso por parte del Órgano de Administración.

Igualmente, se ayudará a la víctima a superar las consecuencias que se hayan derivado de la conducta comunicada. Lo expuesto quedará debidamente registrado, quedando la conservación de los expedientes supeditada a lo dispuesto en la legislación laboral, penal y de Protección de Datos. Finalmente, se observará la necesidad de reforzar cualquier tipo de medida correctora adicional mediante el desarrollo de controles, sesiones formativas o de sensibilización, entre otros.

7.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento se deben señalar las siguientes:

- > **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se tienen que realizar con la mayor prudencia y con el debido respecto a todas las personas interesadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los afectados podrán ser asistidos en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.
- > **Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de aquella información obtenida durante este. Por lo tanto, no tienen que transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o sobre cualquier dato obtenido durante el proceso de investigación.
- > **Objetividad y ausencia de conflictos de interés:** durante el curso de la investigación, las personas intervinientes tendrán que mostrar su diligencia e imparcialidad en el estudio del caso. Además, en el supuesto de existir cualquier tipo de conflicto de interés (laboral, familiar, económico, etc.), se incorporarán mecanismos de prevención del conflicto de interés que detallará y documentará la CdR.
- > **Celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta comunicada tienen que ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías y plazos contemplados.
- > **Derecho de defensa y presunción de la inocencia.**
- > **Diligencia y profesionalidad:** los miembros que formen parte de la investigación tendrán que reunir las calidades (conocimiento y experiencia) necesarios para ser parte. En cualquier caso, se podrá recurrir a un experto externo que agasaje dicha función o para suplir la falta de experiencia y/o formación de los integrantes de la comisión. Así mismo, se tendrá que acudir a un experto externo en materia de procesos de investigación cuando la comunicación requiera la realización de entrevistas.
- > **Contradicción:** el procedimiento tiene que garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los hechos tienen que buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.
- > **Información:** las partes tendrán que ser informadas sobre la evolución y estado del proceso.
- > **Protección de las víctimas y personas afectadas:** el Centro tendrá que adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de las partes afectadas.
- > **Prohibición de represalias:** se tienen que prohibir expresamente las represalias contra las personas que efectúen una comunicación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre esta materia, siempre que se haya actuado de buena fe. Si se demostrara que una comunicación ha sido presentada con mala fe y que las declaraciones contenidas son intencionalmente fraudulentas o falsas, se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Escuela porque se dé inicio al expediente disciplinario oportuno.
- > **Registro y Documentación:** toda la información generada en el procedimiento quedará debidamente registrada y documentada. El acceso a la misma quedará restringido a los responsables implicados en la investigación y en las medidas de prevención, protección y corrección que pudieran ser necesarias.

7.4 COORDINACIÓN CON OTROS RESPONSABLES

A efectos de asegurar el debido cumplimiento de todas las normativas que puedan afectar al presente Protocolo, el Responsable del mismo coordinará cualquier actuación pertinente para su actualización y adaptación a la legalidad normativa vigente ya sea con responsables del Centro como con las autoridades laborales, de enseñanza o de cualquier ámbito que le pueda ser de aplicación a la Escuela por razón de su actividad.

08

MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

El órgano decisorio o responsable de tomar las decisiones relativas al esclarecimiento e investigación de los hechos objeto de comunicación podrá, en atención a la gravedad del asunto, valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales habrán de estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas y aceptadas por la Dirección del Centro.

Las medidas cautelares se adoptarán, previa audiencia de la parte afectada, con el objeto de impedir que durante la tramitación de la investigación se puedan generar perjuicios graves a los derechos de los destinatarios del

presente Protocolo o al propio Centro. Así como para evitar la posible destrucción de información relevante. Además, debe tenerse en cuenta que la adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, la confirmación de la existencia de la situación informada.

Cualquier actuación deberá considerar y respetar las garantías del procedimiento enunciadas en apartados anteriores y se tendrá en especial consideración la protección de las personas implicadas.

Entre otras, el órgano decisorio podrá adoptar las siguientes medidas cautelares:

- > Suspensión del ejercicio de las funciones laborales.
- > Restricciones de acceso a las instalaciones, sedes y dependencias de la Escuela.
- > Restricción en la participación de las actividades organizadas por la Escuela.
- > Prohibición del uso de equipamientos electrónicos o físicos que pudiera venir utilizando el trabajador.
- > Cualquier otra que fuere precisa o idónea atendiendo a las personas y al caso particular.

09

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Respecto a los integrantes del Grupo I, esto es, todos los trabajadores con independencia del tipo de contrato de que dispongan, así como a todas aquellas personas que, sin tener relación laboral con el Centro, prestan sus servicios en él.

El ejercicio de la facultad disciplinaria del Centro viene conferido a la Dirección por Ley y por Convenio Colectivo. Esta facultad resultará de aplicación cuando el informe realizado por la CdR concluya que se ha producido una situación de acoso o que se ha vulnerado la libertad sexual. En este sentido, será esencial establecer mecanismos de conflicto de interés respecto de los miembros del órgano decisorio, a fin de evitar la toma de decisiones vulnerando los criterios garantis-

tas propios del proceso. Es importante reseñar en este apartado que, en caso de que se concluya que la conducta contraviene el presente Protocolo, puede comportar responsabilidad penal para la Escuela y puede ser de aplicación el régimen disciplinario aplicable a este ámbito.

Una vez remitido el informe a la Dirección del Centro, esta incoará un expediente disciplinario en el que se redactarán los pliegos de cargos correspondientes y los hechos relevantes constatados por la CdR. Seguidamente, se dará traslado al trabajador o trabajadora denunciado para que, en un plazo de tres días hábiles, formule las alegaciones oportunas al respecto. A continuación, la Dirección procederá:

- A** Al sobreseimiento del expediente disciplinario en caso de considerar no acreditados los hechos motivadores el mismo.
- B** A imponer una sanción disciplinaria.
- C** A valorar la revisión del presente Protocolo y las medidas de prevención establecidas.

Dicha resolución deberá ser adoptada dentro del plazo de tramitación y prescripción determinado a nivel interno en consonancia con lo dispuesto por la legalidad vigente aplicada al caso concreto, debiendo ejecutar las sanciones, medidas y comunicaciones aprobadas con la mayor inmediatez¹⁰.

En este sentido, cabe destacar que la vulneración de la libertad sexual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, se considera un incumplimiento contractual

grave que puede llevar aparejada la extinción del contrato por medio del del mecanismo de despido disciplinario.

No obstante, esta sanción, por un lado, podrá ser modulada en relación con la menor o mayor gravedad de la situación constatada. Por otro lado, la sanción podrá ser modulable y en todo caso, deberá estar en consonancia con las disposiciones adoptadas por la Escuela en el Régimen Disciplinario que le sea de aplicación.

Por último, cabe destacar que este Régimen Disciplinario será igualmente de aplicación para el incumplimiento y no seguimiento de lo establecido en el presente Protocolo.

Respecto a los integrantes de los Grupos II, esto es, todos los alumnos o participantes que desarrollen cualquier tipo de actividad, ya sea educativa, lúdica, deportiva, social o cultural organizada o desarrollada en el centro así como el alumnado o participantes de otros centros que puedan acudir a actividades organizadas por o en nuestro Centro, una vez finalizada la fase de investigación y contrastada toda la información, la Dirección del Centro será la responsable de definir y adoptar las medidas de corrección necesarias, tanto a nivel organizativo a aplicar a nivel de centro y aula, como las destinadas a las personas en conflicto que garanticen el tratamiento individualizado conforme a las características personales de cada uno.

Asimismo, se definirán las actuaciones específicas de sensibilización destinadas al resto de los miembros del colectivo, con el objetivo de reforzar las ya existentes en el Centro en materia de prevención del acoso y violencia entre iguales, con independencia

de si las conductas infractoras se producen en el propio centro educativo o si se produce, o continúan, a través de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Centro adoptará las medidas disciplinarias pertinentes respecto al alumno infractor en virtud del Plan de Convivencia del Centro y, en cualquier caso, de acuerdo con lo establecido en el art. 124 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y el marco regulador específico que aplica según la Comunidad Autónoma.

En este sentido, la Dirección del Centro se responsabilizará de la debida adopción y aplicación de las medidas y actuaciones previstas en el presente apartado, informando de las mismas de manera periódica a las comisiones, entidades y partes legalmente definidas a tal efecto.

Contemplado todo lo anterior, cabe mencionar que todas las actuaciones se llevarán a cabo bajo los principios de proporcionalidad, discreción, prudencia, anonimato y celeridad, guardando estricta confidencialidad y no realizando revelación o difusión pública alguna.

Respecto a los integrantes del Grupo III, esto es, todas las personas que, no estando englobadas en los grupos precedentes, mantengan relaciones laborales, profesionales, comerciales o contractuales con el Centro así como las familias o tutores legales de los asistentes a las actividades o instalaciones del Centro, las sanciones que se pudieran imponer, por la naturaleza de la relación con la Escuela, serán las tendentes a evitar que los hechos probados se vuelvan a cometer y, por lo tanto, ellas podrán englobar desde prohibiciones de acceso a las instalaciones, prohibiciones de participación en futuras actividades, rescisiones de contratos, entre otras.

10

PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

El presente Protocolo se encontrará a disposición para su consulta por cualquiera de las partes interesadas. No obstante, a nivel interno, la Escuela procederá a su comunicación formal, tanto de la versión inicial, como de las posibles modificaciones posteriores.

Sin perjuicio de la difusión del presente documento, el Centro también difundirá unas Guías de actuación y detección de las conductas aquí expuestas personalizadas para cada Grupo de destinatarios con el fin de facilitar el cumplimiento del Protocolo y prevenir la comisión de cualquier conducta constitutiva de acoso o vulneradora de la libertad sexual.

De forma paralela, el Responsable de Prevención del Acoso y Garante de la Libertad Sexual elaborará periódicamente un plan de formación en materia de concienciación y prevención del acoso y respeto a la libertad sexual, atendiendo a los distintos puestos y relaciones existentes, así como dependiendo del grado exponencial de riesgo, el cual deberá ser incorporado en la partida de gestión de recursos correspondiente. En todo caso, se garantizará que tanto el RPA, como los miembros que formen parte de la CdR posean los conocimientos y la experiencia necesaria para evitar y prevenir la consecución de este tipo de conductas irregulares e ilícitas.

11

SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

El presente Protocolo será aprobado por el Órgano de Administración del Centro. Cualquier modificación del presente documento deberá realizarse mediante el mismo sistema de aprobación.

La revisión del Protocolo se producirá cuando existan circunstancias que impliquen su necesidad, como cambios normativos, cambios jurisprudenciales, cambios organizativos u operativos o incidencias, entre otras, que comprometan la eficacia y validez del mismo.

En todo caso, el RPA, con la ayuda o soporte de un experto externo especializado, si procede, elaborará un informe anual de seguimiento y actualización de las medidas, acciones y principios detallados en el presente Protocolo, así como de los posibles casos acaecidos durante el ejercicio.

Así las cosas, el presente documento se mantendrá vigente hasta que sea modificado o suprimido en su totalidad de forma motivada y debidamente comunicada.