



PCAGLS

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

ACTIVIDAD EDUCATIVA

V2-2025

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 PERSONAS TRABAJADORAS CON LAS QUE EL CENTRO TENGA RELACIÓN LABORAL O PRESTEN SUS SERVICIOS EN ÉL
 - ACOSO LABORAL O MOBBING
 - ACOSO DISCRIMINATORIO
 - ACOSO SEXUAL
 - CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA
- 3.2 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ESTUDIANTES O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO
 - ACOSO ESCOLAR O BULLYING
 - ACOSO DISCRIMINATORIO
 - ACOSO SEXUAL
 - CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA
 - VIOLENCIA O MALTRATO DIRIGIDO A ESTUDIANTES MENORES DE EDAD
- 3.3 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ESTUDIANTES O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO Y PERSONAS TRABAJADORAS CON LAS QUE EL CENTRO TENGA RELACIÓN LABORAL O PRESTEN SUS SERVICIOS EN ÉL
 - ACOSO DOCENTE
 - ACOSO DISCRIMINATORIO
 - ACOSO SEXUAL
 - CONDUCTAS QUE ATENTAN CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA
 - VIOLENCIA O MALTRATO DIRIGIDO A ESTUDIANTES MENORES DE EDAD
- 3.4 VIOLENCIA DIGITAL EN EL ENTORNO LABORAL
- 3.5 VIOLENCIA DIGITAL EN EL ENTORNO EDUCATIVO

04 DERECHOS Y DEBERES

- 4.1 DEBERES DE LA PERSONA RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTE DE LA LIBERTAD SEXUAL
- 4.2 DEBERES DE LA PERSONA 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 PROTOCOLOS INTERNOS

08 MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

09 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

10 PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

11 SEGUIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA

01

INTRODUCCIÓN

ASOCIACION SCUOLA MATERNA ITALIANA DI MADRID (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 estudiantes y personas trabajadoras en el que se realizan actividades de muy diferente índole. Por tanto, el presente 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, incluyendo el entorno digital.

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.

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

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 personas trabajadoras como para estudiantes con atención a los colectivos de especial protección (menores de edad, mujeres, personas trans, personas del colectivo LGTBI, etc.). En consecuencia, abarca tanto a las personas con las que existe una relación laboral por parte del Centro, como a aquellas personas que, sin tener una relación laboral, prestan sus servicios al Centro. A modo enunciativo, quedarán englobados dentro de esta definición, el personal docente, monitores/as, personal en prácticas, personal de conserjería, secretaría y administración.

Este Protocolo también aplica a estudiantes (personas adultas o menores de edad) 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. 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.

Por último, quedarán también sujetos al presente Protocolo todas las personas y las terceras partes relacionadas con la Escuela, ya sean de manera laboral, comercial, profesional, como usuario/a, cliente, colaborador/a, proveedor u otros asimilables que no estén comprendidas en los dos párrafos precedentes. Por ende, quedarán englobados en este grupo, padres y madres, tutores legales, familiares, exalumnos, participantes de actividades extraescolares de otros centros y su personal, entre otros. Cabe añadir que, en caso de que la tercera parte relacionada 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 personas trabajadoras 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 una persona Responsable del mismo, que podrá ser un órgano colegiado o unipersonal, 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 de la persona Responsable del presente Protocolo con la persona Responsable del Sistema Interno de Información, la persona Responsable de prevención de riesgos laborales y psicosociales, así como cualquier otra figura responsable en materia de cumplimiento normativo y prevención penal, a fin de contemplar los deberes y requisitos que se deriven en este ámbito.

“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 terceras partes relacionadas.
- 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 PRESTEN SUS SERVICIOS EN EL CENTRO

Aplica a todas las personas trabajadoras 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, personal docente, monitores/as, personal en prácticas, personal de conserjería, limpieza, cocina, etc.

GRUPO 2

ESTUDIANTES O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO

Aplica a todas las personas estudiantes o participantes que desarrollen cualquier tipo de actividad, ya sea educativa, lúdica, deportiva, social o cultural organizada o desarrollada en el Centro.

Asimismo, también aplica a las personas estudiantes o participantes de otros centros que puedan acudir a actividades organizadas por o en nuestro Centro.

Por ende, quedan englobados en este grupo, las personas estudiantes habituales de la Escuela, las personas participantes de las actividades extraescolares, otras personas participantes de actividades escolares o extraescolares llevadas a cabo por otros centros pero que puedan relacionarse con nuestra Entidad como, por ejemplo, integrantes de equipos deportivos o participantes de jornadas específicas.

GRUPO 3

TERCERAS PARTES RELACIONADAS

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, personas trabajadoras 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 las personas, 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	> 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	> 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, “LdI”) y la normativa complementaria que la desarolla. > Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. > 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. > Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
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.

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, teniendo en cuenta también el entorno digital en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo.

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 las personas trabajadoras 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. Recalcar 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 las siguientes modalidades:

3.1 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS CON LAS 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, estudiantes 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. Por consiguiente, para que una conducta sea encuadrada dentro del mobbing ha de tener las siguientes características:

- 1** Desarrollada en el ámbito laboral
- 2** Prolongada a lo 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 persona acosadora y persona acosada, el acoso puede calificarse como:

Si se ejerce de manera individual

- > **Descendente:** El ejercido por una persona con autoridad jerárquica sobre otra en el ámbito laboral.
- > **Horizontal:** El ejercido por una persona trabajadora sobre otra del mismo nivel jerárquico.
- > **Ascendente:** El ejercido por una persona trabajadora hacia alguien en una posición jerárquicamente superior.

Si se ejerce de manera colectiva

- > **Descendente:** El ejercido por un grupo de personas con autoridad jerárquica sobre una persona trabajadora.
- > **Horizontal:** El ejercido por un grupo de personas trabajadoras sobre otra, todas del mismo nivel jerárquico.
- > **Ascendente:** El ejercido por un grupo de personas trabajadoras hacia alguien en una posición jerárquicamente superior.
- > **Mixto:** El ejercido por un grupo de personas trabajadoras de distintos niveles jerárquicos sobre otra persona trabajadora.

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

- > Impedir a la persona trabajadora establecer relaciones personales con otras personas compañeras de trabajo o con clientes.
- > Separación de la persona trabajadora de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que pueden considerarse vejatorios.
- > Minusvalorar el trabajo de una persona trabajadora ante otros miembros del equipo, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido.
- > Manipular la reputación de una persona trabajadora predisponiendo negativamente a sus compañeras y compañeros en su contra.
- > Imitar a la persona trabajadora, 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 sexo, 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 una persona trabajadora a otra, 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 sexo, género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales
- > Aislamiento en base al sexo, 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 sexo, 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 sexo, 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 SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, 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:



ACOSO CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y LAS PERSONAS LGTBI

El acoso discriminatorio a las personas 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 personas 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.
 - > Exclusión de una persona docente trans y/o LGTBI de actividades de equipo o eventos sociales del personal docente.
 - > Trato desigual en oportunidades de desarrollo profesional o asignaciones de responsabilidades basadas en la identidad de persona.
 - > Falta de apoyo o reconocimiento a una persona docente 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. Estas conductas pueden ser catalogadas en las siguientes categorías, que a continuación se exponen con ejemplos:

En el acoso sexual ambiental la persona crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Las conductas de intercambio / “*quid pro quo*” o chantaje sexual 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, estudiantes, personas trans, personas LGTBI, etc.).

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 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.

CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

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

OTRAS CONDUCTAS

Se enmarcarán en 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.

3.1.4 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 anteriores, se investiguen como conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica.

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

- > Acoso Escolar (*bullying*)
- > Acoso Sexual
- > Acoso Discriminatorio
- > Conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica
- > Violencia o maltrato dirigido a estudiantes menores de edad

3.2.1 ACOSO ESCOLAR O BULLYING

El acoso escolar o *bullying* se integra por aquellos comportamientos intencionados y sostenidos en el tiempo infligidos por una persona estudiante sobre otra persona estudiante, 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 sexo, 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. Algunos ejemplos se describen a continuación:

- > Comentarios degradantes ligados a alguna forma de discriminación.
- > Comentarios genéricos de valía / capacidad / disponibilidad ligados a alguna forma de discriminación.
- > Aislamiento en base al sexo, 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 sexo, 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 sexo, 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 SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, 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:



ACOSO CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y LAS PERSONAS LGTBI

El acoso discriminatorio a las personas 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 personas 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 estudiantes.
- ▶ Exclusión de una persona compañera y/o miembro del colectivo LGTBIQ+ de actividades de equipo o eventos sociales del Centro.
- ▶ Falta de apoyo o reconocimiento a una persona compañera 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. Estas conductas pueden ser catalogadas en las siguientes categorías, que a continuación se exponen con ejemplos:

En el acoso sexual ambiental la persona crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Las conductas de intercambio / “*quid pro quo*” o chantaje sexual 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, estudiantes, personas trans, personas LGTBI, etc.).

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 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.

CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

Gestos obscenos o miradas impudicas 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.

OTRAS CONDUCTAS

Se enmarcarán en 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.

3.2.4 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 anteriores, se investiguen como conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica.

3.2.5 VIOLENCIA O MALTRATO DIRIGIDO A ESTUDIANTES MENORES DE EDAD

La creación de este apartado surge por la necesidad de garantizar la protección integral de las personas estudiantes menores de edad, reconociéndolas 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 este Protocolo, donde se abordan diferentes conductas que atentan contra la integridad y los derechos de los menores de edad.

Bajo la denominación de violencia o maltrato dirigido a estudiantes menores de edad, se comprende cualquier situación en la que estos 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 y madres, 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/la adolescente.
- > **Maltrato psicológico o emocional:** Situación crónica que provoca sentimientos negativos hacia la propia autoestima del/ la menor, limitando sus iniciativas.
- > **Maltrato sexual:** Uso del/la niño/a o el/la adolescente para satisfacer deseos sexuales, incluyendo actos que violan tabúes sociales y legales.
- > **Sometimiento químico-farmacéutico:** Exposición del/la 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/ la menor.
- > **Explotación laboral:** Uso de niños/as o adolescentes en trabajos para obtener ganancia.
- > **Explotación sexual:** Inducción o coacción del/la 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.

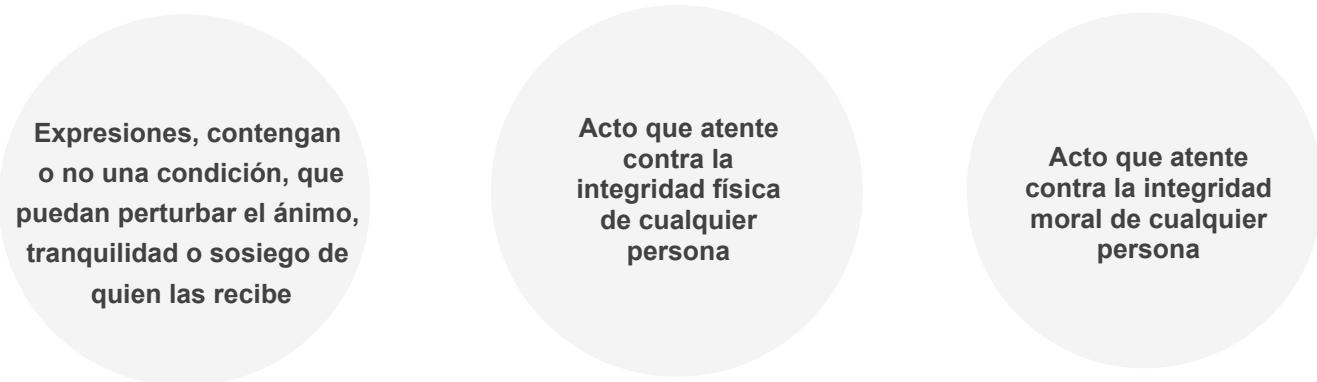
3.3 CONDUCTAS PRODUCIDAS ENTRE ESTUDIANTES O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO Y PERSONAS TRABAJADORAS CON LAS QUE EL CENTRO TENGA RELACIÓN LABORAL O PRESTEN SUS SERVICIOS EN ÉL

- > Acoso Docente
- > Acoso Sexual
- > Acoso Discriminatorio
- > Conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica
- > Violencia o maltrato dirigido a estudiantes menores de edad

3.3.1 ACOSO DOCENTE

Se engloban en este término tanto las conductas ejercidas por una persona docente sobre las personas estudiantes como las conductas ejercidas de manera inversa. Cabe destacar que, cuando las personas agresoras son las personas estudiantes, normalmente las conductas constitutivas de acoso se realizan en grupo por lo que, se puede afirmar que, mientras que la persona adulta se prevalece de su autoridad, las personas estudiantes 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:



3.3.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

Por acoso discriminatorio se entiende toda conducta no deseada relacionada con el sexo, 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. Algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso discriminatorio son:

- > Comentarios degradantes ligados a alguna forma de discriminación.
- > Comentarios genéricos de validez / capacidad / disponibilidad ligados a alguna forma de discriminación.
- > Aislamiento en base al sexo, 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 sexo, 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 sexo, 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 SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, 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:



.

ACOSO CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y LAS PERSONAS LGTBI

El acoso discriminatorio a las personas 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 personas 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 dirigido a una persona estudiante o personal docente LGTBI.
- > Evaluaciones o comentarios sesgados de una persona docente hacia una persona estudiante debido a su orientación sexual o identidad de género.
- > Una persona docente que prohíbe la expresión de género de una persona 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. Estas conductas pueden ser catalogadas en las siguientes categorías, que a continuación se exponen con ejemplos:

En el acoso sexual ambiental la persona crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Las conductas de intercambio / “*quid pro quo*” o chantaje sexual 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, estudiantes, personas trans, personas LGTBI, etc.).

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 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.

CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL

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

OTRAS CONDUCTAS

Se enmarcarán en 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.

3.3.4 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 anteriores, se investiguen como conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica.

3.3.5 VIOLENCIA O MALTRATO DIRIGIDO A ESTUDIANTES MENORES DE EDAD

La creación de este apartado surge por la necesidad de garantizar la protección integral de las personas estudiantes menores de edad, reconociéndolas 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 este Protocolo, donde se abordan diferentes conductas que atentan contra la integridad y los derechos de los menores de edad.

Bajo la denominación de violencia o maltrato dirigido a estudiantes menores de edad, se comprende cualquier situación en la que estos 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 y madres, 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/la adolescente.
- > **Maltrato psicológico o emocional:** Situación crónica que provoca sentimientos negativos hacia la propia autoestima del/ la menor, limitando sus iniciativas.
- > **Maltrato sexual:** Uso del/la niño/a o el/la adolescente para satisfacer deseos sexuales, incluyendo actos que violan tabúes sociales y legales.
- > **Sometimiento químico-farmacéutico:** Exposición del/la 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/ la menor.
- > **Explotación laboral:** Uso de niños/as o adolescentes en trabajos para obtener ganancia.
- > **Explotación sexual:** Inducción o coacción del/la 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.

3.4 VIOLENCIA DIGITAL EN EL ENTORNO LABORAL

La violencia digital o ciberviolencia consiste en aquellos actos de violencia en línea cometidos, instigados, amplificados o agravados, en parte o totalmente, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios similares que afecten a la dignidad y los derechos de las personas.

En el contexto laboral, la violencia digital puede manifestarse tanto en entornos presenciales como en modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, donde el uso intensivo de herramientas tecnológicas de comunicación incrementa el riesgo de conductas abusivas. El correo electrónico corporativo, las plataformas de videoconferencia, los chats de mensajería interna o las redes sociales profesionales pueden ser utilizados de forma indebida para ejercer hostigamiento, acoso o conductas de carácter sexual no consentidas. Estas manifestaciones, además de atentar contra la dignidad de las personas trabajadoras, generan un entorno laboral hostil, degradante u ofensivo, afectando negativamente a la salud psicológica y a la igualdad efectiva en el trabajo.

Atendiendo tanto a las recomendaciones emitidas por las autoridades competentes como a la normativa vigente de aplicación, resulta necesario tener en cuenta las siguientes dimensiones específicas en relación con la violencia digital en el entorno laboral:

ACOSO LABORAL DIGITAL O CIBERACOSO

Se entiende por acoso laboral digital o ciberacoso cualquier comportamiento hostil, humillante, intimidatorio o de menoscabo, ejercido de forma reiterada y prolongada en el tiempo, a través de medios tecnológicos o digitales que tenga como finalidad o efecto atentar contra la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno laboral hostil, degradante u ofensivo. La Entidad declara tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso laboral en el entorno digital, quedando absolutamente prohibida la realización de estas conductas. Ante cualquier indicio, sospecha o evidencia de su posible existencia, se recuerda la obligación de comunicarlo de forma inmediata a través del Sistema Interno de Información para garantizar una intervención diligente y la protección de las personas afectadas.

A continuación, se describen, de forma limitativa, pero no exclusiva, las modalidades de acoso laboral digital:

Intimidación y coacción	Conductas dirigidas a intimidar, presionar o forzar la voluntad de la persona trabajadora mediante medios tecnológicos. Incluye amenazas de carácter sexual, económico, físico o psicológico, así como coacciones para obligar a realizar o dejar de realizar determinadas acciones.
Revelación de información privada	Seguimiento, recopilación y uso de información privada sin consentimiento para dañar la reputación personal y/o profesional de la persona trabajadora (difusión de rumores, comentarios ofensivos, publicación de contenido denigrante, monitoreo excesivo del trabajo a través de herramientas tecnológicas, etc.). Puede incluir el uso de software espía o <i>spyware</i> y la extorsión digital (engaño con fines de obtener dinero u otros beneficios).
Suplantación de identidad	Uso indebido de información privada o de credenciales digitales para hacerse pasar por la persona trabajadora con el fin de causarle un perjuicio.
Solicitud sexual	Requerimiento de favores sexuales mediante medios digitales, generando un entorno intimidatorio o de presión para la persona trabajadora.
Acoso por complicidad	Difusión, revelación o cesión a terceros mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios, videos, entre otros) de una persona trabajadora sin su consentimiento, con el objetivo de denigrarla o crear un entorno humillante.

ACOSO SEXUAL DIGITAL O CIBERACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual digital cualquier comportamiento de naturaleza sexual, no deseado ni consentido, llevado a cabo a través de medios tecnológicos o digitales, que tenga como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de una persona trabajadora, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, hostil, humillante u ofensivo, menoscabando su integridad física y/o psicológica. La Entidad declara tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso sexual en el entorno digital, quedando absolutamente prohibida la realización de estas conductas. Ante cualquier indicio, sospecha o evidencia de su posible existencia, se recuerda la obligación de comunicarlo de forma inmediata a través del Sistema Interno de Información para garantizar una intervención diligente y la protección de las personas afectadas.

A continuación, se describen, de forma limitativa, pero no exclusiva, las modalidades de acoso sexual digital:

Intimidación y coacción	Conductas dirigidas a intimidar, presionar o forzar la voluntad de la persona trabajadora mediante medios tecnológicos. Incluye el chantaje sexual o <i>quid pro quo</i> , amenazas de carácter sexual, económico, físico o psicológico, así como coacciones para obligar a realizar o dejar de realizar determinadas acciones.
Captación o producción no consentida	<p>Obtención de imágenes o vídeos íntimos sin consentimiento. Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Upskirting</i> (o “bajo falda”): es la práctica de hacer fotografías o videos debajo de la falda de una mujer, capturando una imagen de su zona de la entrepierna, ropa interior y a veces genitales. ▪ <i>Downblousing</i>: es la práctica de hacer fotografías o videos de una mujer, capturando una imagen de la zona del pecho. ▪ <i>Creepshots</i>: captación de imágenes de carácter íntimo o sexual de una persona trabajadora sin su conocimiento ni consentimiento, obtenidas generalmente en espacios públicos o laborales, con la finalidad de sexualizarla o difundirlas. ▪ <i>Deepfake</i>: creación o manipulación de imágenes o videos sexuales mediante inteligencia artificial, en los que se superpone el rostro o el cuerpo de una persona trabajadora sin su consentimiento. ▪ <i>Sexspreading</i>: difusión de fotografías íntimas o de contenido sexual sin consentimiento a través de medios digitales.
Revelación de información privada	Exposición digital de la intimidad sexual de una persona trabajadora. Incluye:
Suplantación de identidad	Acceso o <i>hackeo</i> de redes sociales o aplicaciones de la persona trabajadora para controlar sus comunicaciones o difundir material íntimo sin su consentimiento.
Cyberflashing	Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas, mensajería o tecnologías como Airdrop o Bluetooth.
Acoso por complicidad	Difusión, revelación o cesión a terceros mensajes o contenido audiovisual de carácter sexual (imágenes, memes, audios, vídeos, entre otros) de una persona trabajadora sin su consentimiento, con el objetivo de denigrarla o crear un entorno humillante.

3.5 VIOLENCIA DIGITAL EN EL ENTORNO EDUCATIVO

La violencia digital o ciberviolencia consiste en cualquier acto de violencia ejercido, instigado, amplificado o agravado, total o parcialmente, mediante tecnologías de la información y la comunicación, plataformas digitales, redes sociales, páginas web, foros, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea u otros medios similares, que afecte a la dignidad, integridad, identidad, reputación, libertad de los niños, niñas y adolescentes o contra su acceso, permanencia y desenvolvimiento seguro en los espacios digitales y escolares.

En el contexto educativo, la violencia digital puede producirse tanto dentro como fuera del centro, con independencia del horario escolar, dado que los medios tecnológicos permiten la continuidad del daño. En ese sentido, la violencia digital debe ser considerada real y no menor por el hecho de producirse en entornos virtuales: genera impactos concretos en la vida escolar, familiar y social de los niños, niñas y adolescentes y se integra en el continuo de violencias que la normativa de protección a la infancia y la adolescencia obliga a prevenir, detectar y abordar.

En coherencia con las recomendaciones emitidas por las autoridades competentes, criterios técnicos, guías especializadas, así como a la normativa vigente de aplicación, tendrán en todo caso la consideración de violencia digital en el ámbito educativo, entre otras, las siguientes manifestaciones:

Intimidación y coacción	Conductas dirigidas a intimidar, presionar o forzar la voluntad del niño, niña o adolescente.
Obtención o reproducción no consentida	Captación, grabación o registro, sin consentimiento del niño, niña o adolescente, de encuentros sexuales, desnudez total o parcial o situaciones de intimidad. Incluye: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Upskirting</i>: es la práctica de hacer fotografías o videos debajo de la falda de una niña o adolescente, capturando una imagen de su zona de la entrepierna, ropa interior y a veces genitales. ▪ <i>Downblousing</i>: es la práctica de hacer fotografías o videos de niñas o adolescentes, capturando una imagen de la zona del pecho. ▪ <i>Creepshots</i>: Grabaciones encubiertas en vestuarios, baños, aulas o espacios de ocio. ▪ <i>Deepfake</i>: creación o manipulación de imágenes o vídeos sexuales mediante inteligencia artificial, en los que se superpone el rostro o el cuerpo de un niño, niña o adolescente sin su consentimiento.
Revelación de información privada	Divulgación, distribución, publicación, comercialización o cualquier otra forma de circulación sin consentimiento de material digital real o editado que represente desnudez, intimidad sexual o explotación sexual de un del niño, niña o adolescente, con independencia de que las imágenes o videos se hubieran obtenido con o sin consentimiento inicial. Incluye: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sexspreading</i>: difusión por parte de un tercero de imágenes o videos íntimos de contenido sexual sin autorización del del niño, niña o adolescente. ▪ <i>Sextortion</i>: coacción o chantaje para enviar contenido íntimo.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Doxing</i>: difusión de datos personales vinculados a la vida sexual. ▪ <i>Outing</i>: revelar la orientación sexual de un niño, niña o adolescente sin su consentimiento.
Suplantación de identidad	Acceso o <i>hackeo</i> de redes sociales o aplicaciones del niño, niña o adolescente para controlar sus comunicaciones o difundir material íntimo sin su consentimiento.
Grooming	Contacto y vinculación establecidos por una persona adulta con un niño, niña o adolescente mediante entornos digitales (redes sociales, juegos en línea, mensajería, etc.) con el propósito de ganarse su confianza para abusar de su sexualidad, solicitarle material íntimo, forzar actos de naturaleza sexual o captar a la víctima para redes de explotación o trata.
Ciberbullying	Hostigamiento, persecución, humillación, insultos, difamaciones, burlas, amenazas u otras conductas de violencia ejercidas de forma reiterada a través de entornos digitales entre iguales (niños, niñas o adolescentes).
Acoso sexual digital	Definido como una forma de hostigamiento y persecución perpetrada a través de plataformas digitales, donde el agresor busca tener o retomar un vínculo sexoafectivo con su víctima, o realizar conductas de naturaleza sexual.
Ciberflashing	Envío de mensajes, imágenes, vídeos o contenidos de carácter sexual no solicitados ni deseados por niños, niñas o adolescentes.
Happy slapping	Conocido como “bofetada feliz”, se basa en grabar una agresión física, verbal o sexual que se ejerce sobre un niño, niña o adolescente y difundirla por los medios de comunicación digitales. En este tipo de violencia con frecuencia existe una intención previa de difundir dicho contenido, es decir, supone un acto premeditado.
Sharenting	Difusión por parte de personas adultas (especialmente personal del centro o figuras parentales) de imágenes, vídeos o información de niños, niñas o adolescentes en redes o canales digitales sin el debido consentimiento y sin valorar el impacto sobre su derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen.

La Entidad declara tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia digital en el ámbito educativo, quedando absolutamente prohibida la realización de estas conductas. Ante cualquier indicio, sospecha o evidencia de su posible existencia, se recuerda la obligación de comunicarlo de forma inmediata a través del Sistema Interno de Información para garantizar una intervención diligente y la protección de los niños, niñas y adolescentes afectados.

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:

- > Deberes de la persona Responsable de Prevención del Acoso y garante de la Libertad Sexual
- > Deberes de la persona 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
- > 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 todas las personas trabajadoras 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, el personal docente, monitores/as, personal en prácticas, personal de conserjería, limpieza, cocina, etc.

**GRUPO
2****ESTUDIANTES O PARTICIPANTES DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR O EN EL CENTRO**

Aplicará a todas las personas estudiantes 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 las personas estudiantes 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, las personas participantes de las actividades extraescolares, otras personas 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****TERCERAS PERSONAS RELACIONADAS****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 DE LA PERSONA RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y GARANTE DE LA LIBERTAD SEXUAL

La Escuela ha designado a una persona **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 de la persona 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 de la persona 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 al equipo Directivo y personas Responsables de la Escuela en el seguimiento y aplicación del presente Protocolo en sus áreas de dirección y control.
- > Coordinación con las personas asesoras externas y/o terceras partes relacionadas 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 personas expertas externas 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 las terceras partes relacionadas 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 formación 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 DE LA PERSONA 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 de la persona 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 una persona profesional específicamente designada para asesorar, apoyar y garantizar el correcto funcionamiento del protocolo, así como para asegurar la protección integral de los estudiantes frente a cualquier situación de riesgo o vulnerabilidad.

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

La persona 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 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/las niños/as 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/as y adolescentes. Esta formación debe contemplar personas con discapacidad, violencia machista e identificación de niños/as 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 las personas estudiantes con discapacidad o cualquier otra circunstancia de especial vulnerabilidad o diversidad.
- > Identificarse ante las personas estudiantes, 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 personas responsables operativas, es decir personal que colabore con la persona Coordinadora 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 de la menor.
- > En caso de maltrato grave, será la persona encargada de interponer la denuncia ante la Fiscalía de Estudiantes, el Juzgado de Guardia o los Cuerpos de Seguridad. Si se precisa, será la encargada 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 a la persona Responsable

del Sistema Interno de Información de la Entidad. Esta 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 interés), todos ellos con la debida formación en materia de acoso y, en caso de que hubiera estudiantes implicados, en materia de Protección al Menor. Dado el análisis inicial se podrá proponer e incorporar una persona experta externa independiente en materia de compliance penal, laboral y/o igualdad. De igual manera, se acudirá a una persona experta externa 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.

4.4 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA ALTA DIRECCIÓN

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 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 la persona Responsable del presente Protocolo y las personas Responsables de otras áreas de cumplimiento normativo de la Entidad.
- > Designar formalmente a una persona 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 las dos responsables indicadas 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

- > 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, estudiantes, 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 las personas trabajadoras, 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 propiciarlo.
- > 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 sexo-afectivas 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.

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:

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, estudiantes, 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/as 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/las compañeros/as 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 englobadas en el Grupo III. 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, estudiantes, 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.).
- > Las personas estudiantes menores de edad que hayan obtenido el cambio de nombre en el Registro tienen derecho a obtener un trato conforme a su identidad en todas las actividades que se desarrolle 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 por 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 las personas 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 las personas 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 todas las personas 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 estudiantes 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 las terceras partes relacionadas 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

La Entidad ha implementado y habilitado un Sistema Interno de Información a través del cual 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 de manera segura y confidencial.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN¹

Con el objetivo de dotar de efectividad real al presente Protocolo y para que las personas destinatarias puedan comunicar posibles incumplimientos de la misma, se ha habilitado un apartado específico de las diferentes formas de acoso en el Sistema Interno de Información de la Entidad gestionado por una persona experta independiente.

El referido Sistema 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, independencia, anonimato, anonimización, confidencialidad, registro, protección de la persona informante, prohibición de represalias 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 estudiantes diferenciado del general en el que se tramitará cualquier información referente al resto de colectivos.

La configuración y gestión del Sistema a través de personas profesionales externas especializadas dota de independencia al mismo, garantizando la no alterabilidad del contenido de las comunicaciones que se realicen, así como una debida protección a la persona informante.

En este sentido, se facilitará a las personas destinatarias del Protocolo un enlace específico en aras de que el acceso al Sistema sea lo más sencillo y ágil posible.

Todas las comunicaciones y/o denuncias, deben realizarse bajo el principio de buena fe y, por tanto, deben basarse en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento que debe ser comunicado. De igual modo, el principio de buena fe requiere que en ningún caso pueda desprenderse que existe falsedad, falta a la verdad o intención de venganza o de perjudicar a un tercero.

Asimismo, es de obligado cumplimiento por parte de las personas usuarias del Sistema la garantía de confidencialidad, cuyo incumplimiento será perceptivo de aplicación del régimen sancionador correspondiente.

¹ La Entidad facilitará las vías de acceso al mencionado Sistema

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** a través de las vías habilitadas a este efecto y descritas en el presente protocolo. En este sentido y en cumplimiento del marco normativo vigente, la figura de la persona Responsable del Sistema Interno de Información (en adelante “RSIIIF”) será quien reciba la comunicación en primera instancia, dando acuse de recibo de la misma en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción, por lo que la persona RPA actuará bajo sus directrices y en coordinación con los protocolos y procedimientos del Sistema establecidos en la Entidad.
- > **Investigación:** una vez recibida la comunicación, RSIIIF procederá a la creación de la CdR y podrá designar a RPA y/o RPm como miembros de la misma, siempre y cuando no se generen riesgos de conflictos de interés. Tras la constitución de la CdR, se iniciará el análisis preliminar de los hechos, así como sobre la existencia de evidencias o indicios documentados de los mismos, con el objeto de decidir sobre la admisión o inadmisión de la comunicación. La admisión o inadmisión de la comunicación se notificará a la persona informante.

Durante la fase preliminar 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 motivadas.

En el caso de dar apertura a un proceso formal de investigación interna, la CdR llevará a cabo todas aquellas diligencias de investigación proporcionales y oportunas en cada caso para esclarecer los hechos, que podrán incluir la realización de entrevistas a las personas afectadas y testigos; informar y asesorar a la presunta víctima; recabar las pruebas e información pertinentes; entre otras. Finalizadas todas las diligencias de investigación, la CdR emitirá un informe de conclusiones 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. la Entidad podrá contar con el asesoramiento de una persona experta externa la cual elaborará un dictamen independiente sobre el fondo del asunto.

En el informe de conclusiones, la CdR recogerá los hechos objeto de investigación; las diligencias de investigación practicadas; las medidas cautelares adoptadas; las conclusiones alcanzadas tras la investigación; y, las circunstancias agravantes o atenuadas observadas, proponiendo las medidas disciplinarias oportunas y dando traslado inmediato del mismo a la Dirección de la Entidad, todo ello en virtud de los protocolos y procedimientos del Sistema Interno de Información establecidos en la Entidad.

En este sentido, la CdR propondrá de forma motivada:

- a** La apertura de un expediente disciplinario a la persona afectada, por entender que la persona informante ha sufrido acoso sexual, laboral, discriminatorio, conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica o acoso y violencia contra las personas trans o personas LGTBI.
- b** El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos comunicados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, laboral, discriminatorio, conductas que atentan contra la integridad moral, física y/o psicológica o acoso y violencia contra las personas trans o personas LGTBI.

El procedimiento formal de investigación interna y su conclusión mediante informe se realizará lo antes posible y en cualquier caso dentro del plazo máximo de tres 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 tres meses más.

> **Seguimiento:** Una vez recopilada toda la información y realizado el informe de conclusiones, se deberá asegurar o bien el archivo del caso en los supuestos donde se haya determinado la inexistencia de acoso o la vulneración de la libertad sexual, o bien la adopción de las medidas necesarias conforme a la resolución del caso por parte de la Dirección de la Entidad.

Igualmente se ayudará a la víctima a superar las consecuencias que se hayan derivado de la conducta informada. Lo expuesto quedará debidamente registrado, quedando la conservación de los expedientes supeditada a lo dispuesto en la legislación aplicable.

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

La Entidad, así como su personal interno o externo relacionado con la misma, podrán acudir a la vía jurisdiccional contemplada en la legislación que le sea de aplicación, articulada mediante diferentes tipos de derechos y procedimientos.

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 ESTUDIANTES

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 estudiantes, 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 las personas estudiantes, 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/ la 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/la 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 peligra la integridad física, psíquica o emocional del/ la 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 secundarse 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/ la 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 Estudiantes, 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/ la menor sobre las acciones que se están tomando. Simultáneamente, lo comunicará a la Fiscalía de Estudiantes, 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 adopten.

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/ la 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 Estudiantes, 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/ la menor.
- > La Entidad tomará medidas para separar cautelarmente al profesional implicado del contacto directo con personas estudiantes, 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 otras personas estudiantes.

Si el/ la 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/A MENOR A OTRO

En este procedimiento se deben contemplar los siguientes aspectos:

- > **Mayores de 14 años:** el/la 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 Estudiantes, y a partir de ahí se seguirá el procedimiento legal correspondiente.
- > **Menores de 14 años:** 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 estudiantes 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/ la 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

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 intervenientes 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 comunicación 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 una persona experta externa 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 intencionadamente 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 las personas responsables implicadas en la investigación y en las medidas de prevención, protección y corrección que pudieran ser necesarias.

7.4 COORDINACIÓN CON OTROS PROTOCOLOS INTERNOS

A efectos de asegurar el debido cumplimiento de toda la normativa aplicable al presente Protocolo, la persona Responsable del mismo se coordinará diligentemente con las demás personas y órganos con funciones en materia de cumplimiento normativo y gestión de riesgos en la Entidad, incluyendo, entre otros, a la persona Responsable del Sistema Interno de Información, las personas responsables de la prevención de riesgos psicosociales y de la prevención de riesgos laborales, así como el órgano de control o compliance officer y las personas responsables de otros protocolos internos relacionados.

Esta coordinación se extenderá, en particular, al diseño, revisión, actualización y aplicación de los distintos protocolos y procedimientos internos que puedan verse afectados, con el fin de asegurar su coherencia, evitar solapamientos o vacíos de actuación y garantizar su adaptación permanente a la legalidad vigente.

Mediante la implementación de estas estrategias de coordinación, la Entidad refuerza su compromiso con la prevención de situaciones y/o conductas constitutivas de acoso, o que atenten contra la libertad sexual o la integridad de las personas, y fomenta una cultura organizativa basada en el respeto, la dignidad y el profesionalismo en el entorno de trabajo.

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

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 la persona trabajadora.
- > Cualquier otra que fuere precisa o idónea atendiendo a las personas y al caso particular.

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.

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 garantistas 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 inmediatez.

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 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 las personas integrantes de los Grupos II, esto es, todas las personas estudiantes o participantes que desarrollen cualquier tipo de actividad, ya sea educativa, lúdica, deportiva, social o cultural organizada o desarrollada en el centro así como las personas estudiantes 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 el RPMn, posean los conocimientos y la experiencia necesaria para evitar y prevenir la consecución de este tipo de conductas irregulares e ilícitas.

11

SEGUIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA

El presente Protocolo se aprueba por el Órgano de Gobierno 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 y el RPMn, con la ayuda o soporte de un experto externo especializado, si procede, elaborarán 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 desde la fecha de aprobación hasta que sea modificado o suprimido en su totalidad de forma motivada y debidamente comunicada.

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como las normas que entren en vigor posteriormente y modifiquen dicho marco normativo.