

**PCA** PROTOCOLO  
CONTRA EL  
**ACOSO**

# ÍNDICE

## 01 INTRODUCCIÓN

## 02 OBJETIVO

2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

## 03 DEFINICIONES

3.1 ACOSO LABORAL (MOBBING)

3.2 ACOSO SEXUAL

3.3 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3.4 ACOSO DISCRIMINATORIO

## 04 DERECHOS Y OBLIGACIONES

4.1 ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

4.2 RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

4.3 COMISIÓN DE REACCIÓN

4.4 TRABAJADORES, TRABAJADORAS, ALUMNADO Y TERCEROS RELACIONADOS

## 05 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

## 06 VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

6.1 CANAL DE DENUNCIAS

6.2 OTROS

## 07 PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

7.1 VÍA INTERNA

7.2 VÍA EXTERNA

7.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

## 08 MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

## 09 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## 10 PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

## 11 SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

# 01

## INTRODUCCIÓN

**INSTITUT D'ESTUDIS FOTOGRÀFICS DE CATALUNYA** (en adelante, "la Entidad") tiene el más alto compromiso y voluntad de actuación ética y responsable en relación con la creación de un entorno laboral y/o académico libre de actitudes y actuaciones que puedan constituir acoso. Todo ello con el debido cumplimiento y seguimiento de los marcos normativos y disposiciones legales que son de aplicación en este ámbito.

Para todo ello, la Entidad ha configurado el presente Protocolo contra el Acoso (en adelante, el "Protocolo"), a fin de complementar un conjunto de políticas y procedimientos que definan y establezcan un marco de actuación y referencia para todas las personas relacionadas laboral y profesionalmente con la Entidad para prevenir el acoso y asegurar nuestro compromiso de actuación ética y responsable en este ámbito.

# 02

## OBJETIVO

El principal objetivo de este Protocolo es promover y garantizar por parte de la Entidad tanto la existencia de unas condiciones de trabajo y de estudio óptimas que eviten la producción de conductas generadoras

de cualquier tipo de acoso, como la creación de un ambiente laboral y estudiantil que permitan tanto el desarrollo profesional y personal, como el respeto por los derechos fundamentales.

### 2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La Entidad establece los siguientes principios y líneas de conducta éticas para la prevención del acoso:

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

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

- 1 Investigar cualquier hecho o indicio que revele la posible consecución de una conducta de acoso.
- 2 Salvaguardar las garantías de la investigación / proceso.
- 3 Aplicación del Régimen Disciplinario de forma proporcional.
- 4 Garantizar la implementación de un sistema de comunicación y/o denuncia.
- 5 Promover la difusión y formación del Protocolo, así como la asignación de los recursos necesarios para sensibilizar y concienciar en materia de prevención del acoso.

## 2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

### 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 (alumnos y alumnas, personal laboral y/o docente, personal en prácticas, becario/a, de empresas de trabajo temporal, empresas consultoras,

empresas externas de servicios como las de limpieza, mantenimiento y otras). Además, el presente protocolo será de aplicación para todas aquellas personas que no forman parte de la Entidad, pero que mantiene relaciones comerciales o profesionales con esta, como pueden ser colaboradores o proveedores, entre otros.

### Material

El contenido del presente protocolo se centra en determinar las distintas formas de acoso, 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 LABORAL

- > 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.
- > L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “Ldl”).
- > Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ÁMBITO PENAL

- > Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, “Código Penal”).

#### ÁMBITO CONSTITUCIONAL

- > Constitución Española de 1978 (Arts. 10, 14 y 15).

#### 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).

## Espacial

El contenido del presente documento será de aplicación en todos aquellos centros de trabajo o de estudio dependientes de la Entidad en territorio nacional, así como en todos aquellos en los que no contravenga o colisione con su propia legislación nacional. Igualmente, se aplicará

fuera del centro de trabajo o de estudios, siempre que la relación entre las personas implicadas tenga su origen en un motivo profesional o laboral vinculado a la Entidad. O bien tenga su origen en actividades académicas concertadas, organizadas o supervisadas por la Entidad.

## Temporal

La persecución de cualquier tipo de conducta de acoso se producirá con independencia del momento temporal en el que se haya producido, respetando las reglas de prescripción contenidas en la normativa correspondiente.

# 03

## DEFINICIONES

Seguidamente detallamos las definiciones de los conceptos fundamentales que concretan el objetivo y alcance del presente protocolo. En este sentido, detallaremos los siguientes conceptos:

- > Acoso Laboral (Mobbing)
- > Acoso Sexual
- > Acoso por Razón de Sexo
- > Acoso Discriminatorio

### 3.1 ACOSO LABORAL (MOBBING)

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal establece, en su preámbulo, que el acoso laboral constituye un *“hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*.

Con ello quedarán incorporadas en el tipo penal las conductas de acoso producidas en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas y jurídico-públicas.

En este mismo sentido, el artículo 173.1 del Código Penal estipula que serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años los que *“exponen que (...) en el ámbito de cualquier relación laboral*

*o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*.

Por consiguiente, el acoso laboral se trata de la conducta de hostigamiento o presión por parte de un trabajador a otro, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, orientada a debilitar su moralidad, realizada en el ámbito laboral de la empresa en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa. Este tipo de acoso puede dividirse en tres subcategorías diferentes:

- > **Descendente:** el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores/as.
- > **Horizontal:** el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a, o un grupo de trabajadores/as sobre uno de sus compañeros.
- > **Ascendente:** el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un superior jerárquico.

Algunos ejemplos de la conducta expuesta son, entre otros:

- > Impedir al trabajador las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- > Separación de la trabajadora o el trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que pueden considerarse vejatorios.
- > Minusvalorar el trabajo de un empleado o empleada ante otros miembros de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido.
- > Manipular la reputación de un trabajador predisponiendo negativamente a sus compañeros o compañeras contra éste.
- > Imitar a la trabajadora o al trabajador, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.



## 3.2 ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación penal, se considera acoso sexual<sup>1</sup> cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la

dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo<sup>2</sup>. Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden dividirse en:

> **Conductas de carácter ambiental:** aquellas conductas que crean un entorno intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo o el ámbito estudiantil o formativo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: acercamientos físicos excesivos o innecesarios, tocamientos deliberados y no solicitados o agresiones físicas, entre otros (por ejemplo, con ocasión de tutorías o reuniones, especialmente en las que la persona acosada está a solas con la que lleva a cabo el comportamiento ilícito de acoso).
- 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 en horario y lugares extra-académicos o extra-laborales o invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, aunque la persona destinataria haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas o formas obscenas de dirigirse a las personas, entre otras.
- Conductas no verbales de naturaleza sexual: gestos obscenos o miradas impúdicas, uso o difusión de imágenes o videos de contenido sexual explícito o sugestivo o mensajes telefónicos o correos electrónicos indeseados, entre otras.

> **Conductas de intercambio:** 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, la mejora de las calificaciones de la persona destinataria o las evaluaciones llevadas a cabo por la persona que acosa, haciendo uso de una situación de poder o asimetría.

De igual modo, constituirán acoso sexual ambiental las insinuaciones de calificar favorablemente, de apoyar la carrera académica de la persona acosada, subir de categoría profesional o, en general, la promesa de un tratamiento especial y/o beneficioso si accede a alguna de las proposiciones o requerimientos.

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.

<sup>1,2</sup> Artículo 7. de L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>2</sup> Artículo 2.1.d) .Directiva 2006/54/CE 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).

### 3.3 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>. Algunos ejemplos de esta conducta son:

- > Comentarios degradantes ligados al género u orientación sexual.
- > Comentarios genéricos de valía / capacidad / disponibilidad basados en prejuicios sexistas.
- > Minusvaloración profesional o académica: asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o académica o competencias de la persona.
- > Aislamiento o ridiculización con motivo del género o por ejercitar alguno de sus derechos inherentes relativos al ámbito de la conciliación familiar (maternidad / paternidad).
- > Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- > Utilización de humor sexista en el ámbito académico o en el entorno laboral que resulte ofensivo para la persona receptora.
- > Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- > Agredir física o verbalmente para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro en pasillos, fiestas, eventos culturales o deportivos organizados por la Entidad o por el propio alumnado.
- > Comentarios por razón de género u orientación sexual que ridiculizan y desprecian las capacidades, habilidades y potencial intelectual.
- > Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- > Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o inclinación sexual.

<sup>3</sup> Artículo 7. de L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>4</sup> Artículo 2.1.d) .Directiva 2006/54/CE 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).

## 3.4 ACOSO DISCRIMINATORIO

El acoso realizado mediante la producción de conductas de tipo discriminatorias abarca tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo. Igualmente incluye comportamientos vinculados a los siguientes:

- > **Discapacidad:** toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo<sup>5</sup>.
- > **Raza, etnia, religión, orientación sexual, etc.:** toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como consecuencia el atentado contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Asimismo, según su forma de realización, la discriminación puede categorizarse igualmente en dos tipologías:

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

<sup>5</sup> Art.2,f).- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

# 04

## DERECHOS Y OBLIGACIONES

Seguidamente detallaremos las funciones, responsabilidades y derechos tendentes a garantizar el compromiso de prevención del acoso de la Entidad.

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

> **Órgano de Administración y Alta Dirección**

> **Responsable de Prevención del Acoso**

> **Comisión de Reacción para la Prevención del Acoso**

> **Personas empleadas, estudiantes y colaboradores de la Entidad**

### 4.1 ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

Por un lado, el **Órgano de Administración** de la Entidad es el responsable y garante de la aprobación y debida aplicación del presente protocolo para la prevención del acoso. Por ello, deberá ser consecuente en todo momento con los principios y buenas prácticas que deben imperar en el día a día de la Entidad mediante la protección de sus valores esenciales,

quedando completamente vinculado al cumplimiento del presente protocolo.

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

Por otro lado, la **Alta Dirección de la Entidad** 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 acoso, tomar las medidas correctoras y concienciar a la persona causante. Ante situaciones de gravedad comunicar el caso por el canal de denuncias.
- > Responder de manera diligente y con respeto a toda aquella persona que presente una queja o una situación de incomodidad, en materia de acoso, que se genere en el entorno bajo su responsabilidad.
- > Realizar un seguimiento anual de las posibles situaciones producidas y notificar al Responsable dicho seguimiento y cualquier solicitud de soporte 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 que tuviera conocimiento.
- > Realizar las comunicaciones en materia de acoso por el Canal de Denuncias de la Entidad, pues, este 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.

## 4.2 RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Entidad ha designado a un **Responsable en materia de Prevención del Acoso** (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 de la Entidad 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 a las diferentes personas y colectivos destinatarios del Protocolo.
- > Supervisar la debida aplicación y seguimiento de los principios, valores, compromisos, derechos y obligaciones propugnados por la Entidad en esta materia y las diferentes políticas de desarrollo que resulten necesarias para cumplir los mismos.
- > Supervisar y gestionar el Canal de Denuncias en materia de prevención del acoso, con la debida aplicación de los protocolos de protección del denunciante, independencia y protección de datos que el marco normativo establece para este tipo de canales.
- > Coordinación y soporte a los Directivos y responsables de la Entidad en el seguimiento y aplicación del presente protocolo en sus áreas de dirección y control.
- > Coordinación con los asesores externos y/o terceros relacionados con su área.
- > 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 entidad o a expertos externos cuando sea preciso para poder realizar debidamente sus funciones.
- > Realizar 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 Entidad en materia de prevención del acoso.

## 4.3 COMISIÓN DE REACCIÓN

Al objeto de garantizar la debida protección de las personas en riesgo de acoso, de los denunciantes de este tipo de conductas y, en general, de todos los implicados en situaciones de este tipo, el RPA ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación

de posible riesgo de acoso, activará la creación de una **Comisión de Reacción** (en adelante, "CdR"). En este sentido, la constitución de la CdR se formalizará mediante un acta de constitución en el que se señalarán, por parte del RPA, 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 departamento de Recursos Humanos y el RPA (siempre que no estén implicados o exista conflicto de interés<sup>6</sup>). Asimismo, cuando el alumnado de la Entidad se encuentre implicado en la situación denunciada, el/los representante/s de los/as estudiantes podrán formar parte de la CdR. Sin perjuicio de todo ello, atendiendo al análisis inicial, se podrá proponer e incorporar un experto externo independiente en materia de compliance penal y/o laboral.
- > 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 Denunciante,
- > Confidencialidad y registro de actuaciones.

Finalmente, la CdR realizará y documentará un expediente donde se detallen los hechos relevantes y la propuesta de medidas de prevención y actuación

si proceden. Todo ello como base para realizar y documentar los procedimientos de actuación que se contemplan en el presente Protocolo.

<sup>6</sup> En caso de que diversos miembros del Departamento de Recursos Humanos estén involucrados en la situación objeto de investigación, la CdR podrá estar integrada por dos miembros de uno o más departamentos diferentes al de recursos Humanos.

## 4.4 TRABAJADORES, TRABAJADORAS, ALUMNADO Y TERCEROS RELACIONADOS

Para garantizar el compromiso de prevención del acoso, es necesario la participación e implicación de todas las personas implicadas y relacionadas con la actividad de la Entidad (como las personas integrantes de la plantilla –ya sea personal laboral

o docente–, Órgano de gobierno y Dirección, los alumnos y las alumnas, colaboradores, proveedores y otros) 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, entre las que se encuentran las incorporadas en las definiciones anteriores de los diferentes tipos de acoso.
- > 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 hacía 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 el aislamiento deliberado del entorno social de la persona afectada o forzar su exclusión de actividades formativas colectivas o comunes.
- > Evitar el uso de lenguaje sexista o cualquier tipo de comportamiento o lenguaje machista durante los cursos, clases o talleres o en el material formativo repartido a los alumnos y alumnas.
- > Evitar 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, académico o profesional.
- > Prohibición de realizar comportamientos tendentes a impedir las posibilidades de comunicación o denuncia de cualquiera de los integrantes de la Entidad o del alumnado.
- > Informar, a través del canal de denuncias de la Entidad de cualquier situación de riesgo, indicio o conocimiento de acoso al que pudiera estar sujeto o del que tuviera conocimiento
- > Obligación de cooperar en el proceso de investigación cuando exista una denuncia 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 la Entidad desarrolle para la prevención del acoso.
- > Los representantes de los estudiantes, así como los representantes de los trabajadores, en su caso, deberán contribuir a prevenir el acoso mediante la sensibilización de los trabajadores, trabajadoras, alumnos y alumnas frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Art. 48.2. LO. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



De igual modo, cualquier alumno o alumna, persona integrante de la Entidad o tercero relacionado tendrán los siguientes derechos:

- > Derecho a un ambiente de respeto y corrección en el trabajo y en el ámbito formativo.
- > 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 de las personas trabajadoras o estudiantes por sus actuaciones contrarias a la igualdad y a la no discriminación. En este sentido, dichas comunicaciones deberán realizarse de forma reservada y respetuosa.
- > Derecho a ser protegido frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo<sup>8</sup>.
- > Derecho a la reputación laboral, académica y personal. No serán aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas o de difusión, por cualquier medio, de comentarios desfavorables de las mismas con ánimo injurioso.

---

<sup>8</sup> Artículo 4.e) – RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

# 05

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

El presente protocolo no solo tiene el ánimo de aportar soluciones y medios de actuación frente al acoso, sino que, además, tiene por objeto el establecimiento de

medidas idóneas para prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso. Así pues, en la Entidad se establecerán las siguientes medidas:

- > Difundir el presente protocolo a toda la plantilla de la Entidad y a todo el alumnado.
- > Formar y concienciar a las personas relacionadas e involucradas con la Entidad y al alumnado en materia de acoso. Así como, facilitar información relacionada con los principios y valores que deben ser respetados en la Entidad y sobre las conductas y comportamientos no admitidos.
- > Informar sobre la existencia del presente protocolo, así como el lugar en el que el mismo se encuentra disponible durante el procedimiento de matriculación de los nuevos alumnos y alumnas, en el “Welcome Pack”, o bien en las sesiones de bienvenida en las cuales se repartirá el protocolo o se podrá difundir una guía abreviada del mismo.
- > Realización, con el soporte de un experto externo especializado en la materia, de informe anuales para evaluar la situación de prevención del acoso en la Entidad.
- > Promover una actitud reactiva y activa frente a situaciones de acoso tanto por parte del personal laboral, como del personal docente y el alumnado.
- > Promover un entorno de respeto y corrección en la Entidad y, por tanto, en todas las aulas y áreas en las que se imparte el conocimiento, inculcando a todos los alumnos y las alumnas, así como a los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- > 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 de la Entidad que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- > Cuando sean detectadas conductas y actitudes no admitidas, de conformidad con el presente protocolo, la Dirección de la Entidad o el personal docente se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dichas conductas, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

Las medidas expuestas serán revisadas y actualizadas por la Entidad mediante el informe anual de seguimiento y actualización del presente protocolo en

aras de alcanzar una óptima convivencia en el trabajo y en el centro educativo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras y estudiantes.

# 06

## VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

La Entidad ha implementado y habilitado los siguientes sistemas de comunicación o denuncia a través de los que cualquier persona que observe o conozca de

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

### 6.1 CANAL DE DENUNCIAS

La Entidad, en consonancia con lo previsto tanto en la regulación penal, como en la laboral, ha implementado un Canal de Denuncias, cuya plataforma viene creada y gestionada por el especialista externo BONET consulting<sup>9</sup>. Este canal ha sido diseñado como soporte para poder garantizar los principios básicos de protección del denunciante, confidencialidad, adecuado registro y prevención de conflictos de interés. Todo ello con el debido seguimiento de los requisitos que el marco normativo de protección de datos y protección del denunciante establece para este tipo de canales.

Así pues, la Entidad tiene implantado un mecanismo idóneo para que toda persona relacionada con su actividad pueda comunicar indicios, sospechas, conocimiento comportamientos no éticos, discriminatorios, contrarios a la igualdad de las personas y posibles conductas constitutivas de acoso.

Por otra parte, se informa de que la Entidad dispone de un protocolo de Funcionamiento sobre dicho Canal de Denuncias en el que se establece su configuración, garantías, responsables, método de acceso y uso, entre otras cuestiones esenciales relativas a su gestión e implementación.

### 6.2 OTROS

Además del Canal de Denuncias, las personas afectadas o conocedoras de hechos de riesgo de acoso, podrán hacer uso del sistema interno de comunicación directa. Esto es, dirigir su denuncia o queja a un superior jerárquico o al RPA.

<sup>9</sup> Link de acceso al Canal de Comunicaciones y Denuncias de la Entidad: [www.corporate-ethicline.com/iefc](http://www.corporate-ethicline.com/iefc)

# 07

## PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

### 7.1 VÍA INTERNA

En el seno de la Entidad, una vez recibida la denuncia en relación con las conductas descritas en este protocolo, se articularán las siguientes fases:

- > **Recepción de la denuncia:** por parte de las personas encargadas a través de los distintos medios de comunicación habilitados por la Entidad.
- > **Investigación:** una vez recibida la denuncia o comunicación, si procede, se informará de la misma a la persona denunciada. A continuación se creará la CdR y se iniciará el análisis de los hechos. Para ello, la Comisión podrá realizar entrevistas a los afectados y testigos; informar y asesorar a la presunta víctima; y, recabar las pruebas e información pertinentes. Finalizada la investigación, la CdR emitirá un informe al respecto.

La investigación referida se realizará respetando, en todo caso, los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo su derecho a la intimidad y a la dignidad. Así como las garantías expuestas en este Protocolo.

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

Igualmente, en atención a la gravedad del asunto, se podrá proponer y valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales habrán de estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas<sup>10</sup>.

En el informe referenciado, la CdR recogerá la denuncia; las diligencias de investigación practicadas; las medidas cautelares adoptadas; las conclusiones alcanzadas tras la investigación; y, las circunstancias agravantes<sup>11</sup> o atenuadas observadas, proponiendo las medidas disciplinarias oportunas y dando traslado inmediato del mismo a la Dirección de la Entidad.

En este sentido, la CdR propondrá de forma motivada:

- a** La apertura de un expediente disciplinario a la persona denunciada, por entender que la persona denunciante ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
- b** El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, sin perjuicio de proponer las medidas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas denunciantes y denunciadas.

La presente fase de investigación y su conclusión, mediante informe, se realizará lo antes posible dentro del plazo máximo de 10 días. No obstante, por causas excepcionales como la complejidad del asunto, la CdR podrá prorrogar dicho plazo de manera motivada y por escrito.

<sup>10</sup> Vid. Epígrafe 8.

<sup>11</sup> Entre otras, se considerarán circunstancias agravantes las siguientes: la reincidencia en la conducta de acoso; la subordinación de la víctima respecto a la persona agresora; y, la especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, discapacidad, etc.

> **Seguimiento:** Una vez recopilada toda la información y realizado el Informe, se deberá asegurar o bien el archivo del caso en los supuestos donde se haya determinado la inexistencia de acoso, 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 del posible acoso. 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.

## 7.2 VÍA EXTERNA

En el ordenamiento jurídico español, se contemplan otra serie de vías como la administrativa, laboral y penal, articuladas mediante diferentes tipos de derechos y procedimientos, a las cuales tanto la Entidad, como el personal interno o externo relacionado pueden acudir.

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.

## 7.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse 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 deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto 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 tanto, no deben 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 intereses:** durante el curso de la investigación, las personas intervinientes deberán 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 denunciada deben 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 inocencia**
- > **Diligencia y profesionalidad:** los miembros que formen parte de la investigación deberán reunir las cualidades (conocimiento y experiencia) necesarios para ser parte de la misma. En cualquier caso, se podrá recurrir a un experto externo que cumplimente dicha función.
- > **Contradicción:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- > **Información:** las partes deberán ser informadas sobre la evolución y estado del proceso.
- > **Protección de las víctimas:** la Entidad deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de las partes afectadas.
- > **Prohibición de represalias:** deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. Si se demostrara que una denuncia 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 Entidad para que se dé inicio al expediente disciplinario oportuno.
- > **Registro y Documentación:** toda la información generada en el procedimiento quedara debidamente registrada y documentada. EL acceso a la misma quedará restringido a los responsables implicados en la investigación y en las medidas de prevención, protección y corrección que pudieran ser necesarias.

# 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 denuncia 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 de la Entidad.

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 estudiantes o trabajadores y trabajadoras o a la propia Entidad. 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 de acoso denunciada.

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 Entidad.
- > Prohibición del uso de equipamientos electrónicos o físicos que pudiera venir utilizando el trabajador o los estudiantes en cuestión.
- > Cualquier otra que fuere precisa o idónea atendiendo a las personas y al caso particular.

# 09

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El ejercicio de la facultad disciplinaria de la Entidad viene conferida a la Dirección de la misma 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 sexual, por razón de sexo o laboral. 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.

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.

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<sup>12</sup>.

En este sentido, cabe destacar que el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, se considera un incumplimiento contractual grave que puede llevar aparejada la extinción del contrato por medio del del mecanismo de despido disciplinario<sup>13</sup>.

Una vez remitido el informe a la Dirección de la Entidad, 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, trabajadora, alumno o alumna denunciado/a para que, en un plazo de tres días hábiles, formule las alegaciones oportunas al respecto.

No obstante, esta sanción, por un lado, podrá ser modulada en relación con la menor o mayor gravedad de la situación de acoso constatada. Por otro lado, la sanción podrá ser modulable y en todo caso, deberá estar en consonancia con las disposiciones adoptadas por la Entidad 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 de Prevención del Acoso.

<sup>12</sup> En el ámbito laboral: Art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días. Dicho plazo se entenderá contado, en coherencia con el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de dichas faltas quedando prescritas, en todo caso, a los seis meses desde la realización de las mismas.

<sup>13</sup> Art. 54. g) Del Estatuto de los Trabajadores.



# 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 Entidad procederá a su comunicación formal, tanto de la versión inicial, como de las posibles modificaciones posteriores.

De forma paralela, la Entidad valorará la necesidad de desarrollar un plan de formación en materia de concienciación y prevención del acoso, atendiendo

a los distintos puestos y relaciones profesionales y académicas existentes, así como dependiendo del grado exponencial de riesgo, el cual deberá ser incorporado en la partida de gestión de recursos correspondiente. En todo caso, se garantizará que tanto el RPA, como los miembros que formen parte de la CdR posean los conocimientos y la experiencia necesaria para evitar y prevenir la consecución de este tipo de conductas irregulares e ilícitas.

# 11

## SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

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

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

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

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