



# PCAGLS

-----

PROTOCOL CONTRA  
L'ASSETJAMENT I DE  
GARANTIA INTEGRAL DE LA  
LLIBERTAT SEXUAL

-----

**ACTIVITAT EDUCATIVA**

# ÍNDEX

## 01 INTRODUCCIÓ

## 02 OBJECTIU

2.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

2.2 ÀMBITS D'APLICACIÓ

## 03 DEFINICIONS

3.1 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE ADULTS AMB ELS QUALS EL CENTRE TINGUI RELACIÓ LABORAL O PRESTIN ELS SEUS SERVEIS EN ELL

- ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING

- ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

- ASSETJAMENT SEXUAL

3.2 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O AL CENTRE

- ASSETJAMENT ESCOLAR O BULLYING

- ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

- ASSETJAMENT SEXUAL

3.3 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O EN EL CENTRE I ADULTS AMB ELS QUALS EL CENTRE TINGUI RELACIÓ LABORAL O HI PRESTIN ELS SEUS SERVEIS EN ELL

- ASSETJAMENT DOCENT

- ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

- ASSETJAMENT SEXUAL

3.4 CONDUCTES QUE ATEMPTEN CONTRA LA INTEGRITAT MORAL, FÍSICA I/O PSICOLÒGICA

3.5 VIOLÈNCIES DIRIGIDES CAP A MENORS

## 04 DRETS I DEURES

4.1 DEURES DEL RESPONSABLE EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I GARANT DE LA LLIBERTAT SEXUAL

4.2 DEURES DEL COORDINADOR O COORDINADORA DE PROTECCIÓ AL MENOR

4.3 DEURES DE LA COMISSIÓ DE REACCIÓ

4.4 DEURES DE L'ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ I DE L'ALTA DIRECCIÓ

4.5 DEURES DEL GRUP I

4.6 DEURES DEL GRUP II

4.7 DEURES DEL GRUP III

4.8 DRETS DEL GRUP I

4.9 DRETS DEL GRUP II

4.10 DRETS DEL GRUP III

**05 MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I DE PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA LLIBERTAT SEXUAL**

**06 VIES DE REPORT I COMUNICACIÓ**

SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

**07 PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ**

71 VIA INTERNA

72 VIA EXTERNA

73 GARANTIES DEL PROCEDIMENT

74 COORDINACIÓ AMB ALTRES RESPONSABLES

**08 MESURES CAUTELARS I MECANISMES DE PROTECCIÓ**

**09 RÈGIM DISCIPLINARI**

**10 PLA DE COMUNICACIÓ I FORMACIÓ**

**11 SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ**

# 01

## INTRODUCCIÓ

**ESCOLA MARE DIVÍ PASTOR JOSEP TOUS** (en endavant, "l'ENTITAT", "el CENTRE" o "l'ESCOLA") té el més alt compromís i voluntat d'actuació ètica i responsable en relació amb la creació d'un entorn lliure d'actituds i actuacions que puguin ser constitutives d'assetjament. Per a això, l'Entitat ha configurat el present Protocol contra l'Assetjament i de Garantia Integral de la Llibertat Sexual (en endavant, el "Protocol"), sempre amb el degut compliment i seguiment dels marcs normatius i disposicions legals que li són d'aplicació en aquest àmbit.

Per a això, és necessari considerar les especials característiques del Centre, lloc en el qual conviuen menors i adults i en el qual es realitzen activitats de molt diferent índole. Per tant, el present Protocol contra l'Assetjament i de Garantia de la Llibertat Sexual (en endavant, "el Protocol") s'ha configurat com una eina de protecció i prevenció d'aquest tipus de conductes en tots els àmbits en els quals l'Escola desenvolupa les seves activitats; això és, en l'àmbit laboral i professional, en l'àmbit educatiu i en l'àmbit lúdic, esportiu, social i cultural, i en totes les ubicacions en què aquestes activitats es puguin desenvolupar.

Per tant, el Protocol s'ha confeccionat sobre la base de totes les normatives que apliquen en aquest àmbit i conflueixen en aquesta tipologia de Centres, sempre amb el degut compliment i seguiment dels marcs normatius i disposicions legals que li són d'aplicació en aquest àmbit.

Per tal d'aconseguir aquest objectiu, tal com s'ha avançat, el present Protocol és d'aplicació i estableix les mesures de protecció tant per a adults com per a menors amb atenció als col·lectius d'especial protecció (dones, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI). En conseqüència, abasta tant els adults amb els quals existeix una relació laboral per part del Centre, com a aquells adults que, sense tenir relació laboral, presten els seus serveis per al Col·legi. A tall enunciatiu, quedaran englobats dins d'aquesta definició, professors, docents, monitors, personal en pràctiques, personal de consergeria, secretaria i administració.

Cal aclarir que, també aplicarà als menors que realitzin qualsevol de les activitats que ofereix o realitza el Centre, per tant, no serà estrictament necessari que formin part de l'alumnat habitual ja sigui de les activitats escolars o extraescolars, sinó que, també aplicarà a aquells que puguin acudir a eventuais excursions, campaments, esdeveniments esportius o activitats desenvolupades pel Centre o a l'Escola. Per això, en cas que hi hagi persones englobades en la definició anterior que, per raons vitals, tot i seguir cursant aquest tipus d'activitats siguin majors d'edat, també quedaran englobats i protegits pel present Protocol.

---

*"el present Protocol és d'aplicació i estableix les mesures de protecció tant per a adults com per a menors amb atenció als col·lectius d'especial protecció (dones, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI). En conseqüència, abasta tant els adults amb els quals existeix una relació laboral per part del Centre, com aquells adults que, sense tenir relació laboral, presten els seus serveis per al Col·legi."*

---

Finalment, quedaran també subjectes al present document totes les persones i els tercers relacionats amb l'Escola, ja siguin de manera laboral, comercial, professional, com usuari, client, col·laborador, proveïdor o altres assimilables que no estiguin compreses en els dos paràgrafs precedents. Per tant, quedaran englobats en aquest grup, pares, tutors legals, familiars, ex-alumnes, participants d'extra-escolars d'altres centres i el seu personal, entre d'altres. Cal afegir que, en cas que el tercer relacionat amb l'Escola sigui una persona jurídica, l'obligació de procurar un espai lliure de conductes constitutives d'assetjament i que garanteixi la llibertat sexual s'estén als seus treballadors i col·laboradors que tinguin relació amb el Col·legi.

En aquest sentit, el que fa l'Escola és ampliar el marc de protecció enfront de conductes constitutives d'assetjament i que atempten contra la llibertat sexual, extremant les mesures de prevenció per aconseguir un espai lliure d'aquest tipus de conductes fonamentat en el respecte als drets fonamentals de les persones que conformen i participen en el Centre. Així doncs, amb l'elaboració, difusió i aplicació del present Protocol, l'Escola aconsegueix una doble protecció, d'una banda, la dels seus integrants i tercers relacionats i, de l'altra, la del propi Centre en relació amb el deure i responsabilitat d'establir mecanismes de prevenció i actuació en aquest àmbit.

I, per dotar d'eficàcia al present Protocol, el Centre ha designat un Responsable del mateix, que podrà ser un òrgan col·legiat, per al seu adequat seguiment i aplicació, així com per donar suport a les persones implicades en el compliment del mateix. Així mateix, s'ha establert l'obligació de coordinació del Responsable del present Protocol amb altres Responsables de diferents àrees que poguessin tenir incidència en l'aplicació, seguiment i actualització del present document per tal de contemplar els deures i requisits directes i indirectes que es derivin en aquest àmbit d'actuació.

---

*"L'Escola... ha extremat les mesures de prevenció per aconseguir un espai lliure d'aquest tipus de conductes fonamentat en el respecte als drets fonamentals de les persones que conformen i participen en el Centre."*

---

# 02

## OBJECTIU

El principal objectiu d'aquest Protocol és promoure i garantir per part del Centre tant l'existència d'unes condicions professionals i de treball òptimes que evitin la producció de conductes generadores de qualsevol tipus d'assetjament o que atemptin contra la llibertat

sexual, com la creació d'un ambient educatiu, lúdic, esportiu, social, cultura, que permeti el desenvolupament personal de tots els integrants del Centre basat en el respecte als drets fonamentals.

### 2.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

L'Escola estableix els següents principis i línies de conducta ètiques per a la prevenció d'aquest tipus de conductes:

- 1 Crear i mantenir una veritable cultura ètica i de compliment normatiu.
- 2 Tolerància "0" enfront de qualsevol tipus d'assetjament o d'intromissió en la llibertat sexual.
- 3 Protecció dels Drets Fonamentals.

Per a això, el Centre es compromet a seguir i realitzar les polítiques, accions i mesures per a la prevenció de l'assetjament i per garantir la llibertat sexual que estan englobades en el present Protocol, fonamentades al voltant dels següents principis fonamentals:

- 1 Promoure la difusió del Protocol i/o principis entre els integrants del Centre i tercers relacionats.
- 2 Assignar els recursos necessaris per a sensibilitzar, conscienciar i formar en matèria d'assetjament i llibertat sexual.
- 3 Garantir la implementació d'un sistema intern de comunicació amb tots els elements de protecció de l'informant i compliment normatiu aplicables als sistemes interns d'informació.
- 4 Investigar, amb totes les garanties i requisits de validesa necessaris, qualsevol fet o indicati que reveli la possible consecució d'una conducta d'assetjament, que atempti contra la llibertat sexual o de no seguiment del present Protocol.
- 5 Salvaguardar les garanties en la tramitació de les comunicacions / processo de recerca.
- 6 Aplicació del Règim Disciplinari de manera proporcional.
- 7 Actualitzar el present Protocol amb els deures derivats de la normativa emesa per les autoritats competents en matèria laboral i d'ensenyament.

### 2.2 ÀMBITS D'APLICACIÓ

Aquest Protocol és aplicable a situacions relacionades amb qualsevol tipus d'assetjament, així com a casos d'intromissió o afectació a la llibertat sexual, independentment de si s'esdevenen dins o fora de l'entorn laboral i educatiu, sempre que estiguin vinculades amb les activitats o serveis de l'Entitat. Les especificacions d'aquests casos es detallaran en les seccions següents. L'aplicació del Protocol es justifica quan hi ha una relació causal entre la conducta en qüestió i les activitats laborals o els serveis que presta l'Escola, abastant així qualsevol incident rellevant.

## Subjectiu

Les disposicions contingudes en el present protocol afecten i seran d'obligat compliment per a totes aquelles persones que presten els seus serveis en l'Entitat, amb independència del tipus de contracte de què disposin. Així mateix, serà d'aplicació per a totes aquelles persones que, no estant englobades en la categoria anterior, mantinguin relacions comercials, laborals, professionals o es relacionin amb l'Entitat com a usuaris o assimilables.

### GRUP 1

#### PERSONES AMB RELACIÓ LABORAL O QUE PRESIN ELS SEUS SERVEIS EN EL CENTRE

Aplicarà a tots els treballadors amb independència del tipus de contracte de què disposin, així com a totes aquelles persones que, sense tenir relació laboral amb el Centre, hi presten els seus serveis.

Per tant, queden englobats en aquest grup, professors, monitors, personal en pràctiques, personal de consergeria, neteja, cuina, etc

### GRUP 2

#### ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O AL CENTRE

Aplicarà a tots els alumnes o participants que desenvolupin qualsevol tipus d'activitat, ja sigui educativa, lúdica, esportiva, social o cultural organitzada o desenvolupada en el centre.

Així mateix, també aplicarà a l'alumnat o participants d'altres centres que puguin acudir a activitats organitzades per o al nostre Centre.

Per tant, queden englobats en aquest grup, l'alumnat habitual de l'Escola, els participants de les activitats extraescolars, altres participants d'activitats escolars o extraescolars dutes a terme per altres Entitats però que puguin relacionar-se amb el Centre, com per exemple, integrants d'equips esportius o participants de jornades específiques.

### GRUP 3

#### TERCERS

##### FAMÍLIES O TUTORS LEGALS

Tenen un paper important en el seguiment i aplicació del present Protocol les famílies o tutors legals dels integrants del grup descrit en el quadre anterior. Per això, es fa una menció especial desagregada de la resta del grup, en atenció a la seva capacitat de detecció de conductes que puguin contravenir el que disposa el present Protocol.

##### ALTRES

Aplicarà a totes les persones que, no estant englobades en els quadres precedents, mantinguin relacions laborals, professionals, comercials o contractuals amb el Centre. A tall d'exemple, queden englobats en aquest grup, treballadors d'altres Centres o activitats extraescolars.

I, per tal de facilitar la implicació de cadascun dels col·lectius descrits en el quadre precedent en l'aplicació i seguiment del present Protocol, el Centre ha elaborat una guia d'actuació específica per a cadascun d'ells per tal de facilitar la detecció de conductes que puguin contravenir el que disposa el present document.

## Material

El contingut del present Protocol se centra a determinar les diferents formes d'assetjament i a protegir la llibertat sexual dels individus, així com totes aquelles que puguin anar sorgint de la pròpia evolució legislativa i jurisprudencial. En aquest sentit, algunes de les principals normatives de referència són:

<b>ÀMBIT INTERNACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa).</li> </ul>
<b>ÀMBIT CONSTITUCIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Constitució Espanyola de 1978 (Arts. 10, 14, 15 i 18).</li> </ul>
<b>ÀMBIT CIVIL I ADMINISTRATIU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.</li> <li>&gt; Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.</li> <li>&gt; Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència.</li> <li>&gt; Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.</li> </ul>
<b>ÀMBIT LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.</li> <li>&gt; Conveni Col·lectiu aplicable per sector.</li> <li>&gt; Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, "Ldl") i la normativa complementària que la desenvolupa.</li> <li>&gt; Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.</li> <li>&gt; Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.</li> </ul>
<b>ÀMBIT PENAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (en endavant, "Codi Penal").</li> <li>&gt; Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.</li> <li>&gt; Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència.</li> <li>&gt; Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.</li> </ul>

## Espacial

El concepte d'espai laboral abasta molt més que la ubicació física, els horaris establerts per al treball, o els moments i llocs específics en els quals es duen a terme les activitats. L'abast d'aquest Protocol s'estén més enllà dels límits físics del centre de treball o de qualsevol altre espai on s'ofereixin serveis o s'exerceixin activitats relacionades amb l'Entitat.

Això inclou situacions en què les interaccions entre les persones involucrades s'originin o estiguin relacionades amb un context professional, comercial, laboral o d'índole similar associat a l'Entitat. En resum, aquest Protocol s'aplica en un ampli rang de circumstàncies, sempre que existeixi una connexió rellevant amb l'esfera d'activitats de l'Entitat.

## Temporal

El present protocol s'aplica de manera temporal, és a dir, estenent-se la seva vigència a totes les situacions, conductes o accions relacionades amb l'assetjament o contràries a la llibertat sexual que es produeixin durant la relació laboral o contractual, així com a aquelles que, encara que hagin tingut lloc amb anterioritat a l'inici de la relació laboral o després de la seva finalització, guardin una connexió directa o indirecta amb aquesta. Això inclou, però no es limita a, conductes ocorregudes en esdeveniments fora de l'horari laboral o en espais no físics com comunicacions virtuals, sempre que estiguin relacionades amb l'entorn de treball. L'objectiu és garantir un entorn laboral segur i respectuós en tot moment, protegint els treballadors de qualsevol forma d'assetjament, independentment del moment en què aquests actes s'esdevinguessin.

# 03

## DEFINICIONS

Seguidament es detallen les definicions dels conceptes fonamentals que concreten l'objectiu i abast del present Protocol i es van fer per cada grup de destinataris del Protocol. Recalcar que totes les conductes que seran descrites a continuació hauran de ser desenvolupades necessàriament en el marc laboral i/o professional perquè els sigui d'aplicació el present Protocol. A grans trets, l'assetjament desenvolupat en l'àmbit laboral es pot dividir en quatre modalitats:

### 3.1 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE ADULTS AMB ELS QUALS EL CENTRE TINGUI RELACIÓ LABORAL O PRESTIN ELS SEUS SERVEIS EN ELL

- > Assetjament Laboral
- > Assetjament
- > Assetjament
- > Conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o

#### 3.1.1. ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING

L'assetjament laboral es defineix com una forma de fustigació psicològica o actitud hostil que s'esdevé en el context de qualsevol activitat laboral, ja sigui en el sector privat o en el servei públic. Aquesta conducta implica sotmetre la persona afectada a situacions que resulten en una humiliació intensa, constituint una greu ofensa a la seva dignitat. L'assetjament laboral inclou comportaments repetitius i hostils o humiliants per part d'algú, especialment si aquesta persona ocupa una posició de superioritat. Encara que aquests actes no necessàriament constitueixin un tracte degradant,

són prou greus com per considerar-se assetjament greu cap a la víctima.

L'Entitat es compromet a brindar una atenció especial a les circumstàncies que afectin grups vulnerables, com són les dones, menors d'edat, persones trans i membres del col·lectiu LGTBI. Aquesta atenció se centrarà a garantir la seva protecció i promoure la igualtat i el respecte als seus drets, reconeixent les necessitats particulars i desafiaments que aquests col·lectius poden enfrontar.

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>1</b> Desenvolupada en l'àmbit laboral</p> <p><b>2</b> Prolongada al llarg del temps, recurrent i/o sistemàtica</p> | <p><b>3</b> De fustigació o pressió, ja sigui amb paraules, gestos o altres accions</p> <p><b>4</b> Per tal de pertorbar la víctima o provocar la seva abandonament de l'empresa</p> |
|---|--|

En funció de la relació laboral entre assetjador i assetjat, l'assetjament es pot qualificar com:

#### Si s'exerceix de manera individual

- > **Descendent:** l'exercit per un superior jeràrquic sobre un treballador.
- > **Horitzontal:** l'exercit per un treballador sobre un altre, on ambdós pertanyen al mateix rang jeràrquic.
- > **Ascendent:** l'exercit per un treballador sobre un superior jeràrquic

#### Si s'exerceix de manera

- > **Descendent:** l'exercit per un grup de superiors jeràrquics sobre un treballador
- > **Horitzontal:** l'exercit per un grup de treballadors sobre un altre treballador, on tots pertanyen al mateix rang jeràrquic
- > **Ascendent:** l'exercit per un grup de treballadors sobre un superior jeràrquic.
- > **Mixt:** l'exercit per un grup de treballadors de diferent rang jeràrquic sobre un altre treballador.

Alguns exemples de la modalitat d'assetjament exposada són, entre d'altres:

- > Estimular al treballador les relacions personals amb altres companys de treball o amb els clients.
- fent comentaris ofensius o despectius relacionats amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, amb l'objectiu de ridiculitzar-los en públic.
- > Separació de la treballadora o el treballador de les seves funcions de responsabilitat, per exemple encomanant-li treballs que poden considerar-se vexatoris.
- > Utilitzar qualsevol tipus de dispositius per a la realització i/o difusió de fotografies, enregistraments d'àudio i vídeo i assimilables així com l'obtenció de qualsevol tipus d'informació o dades, sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés de l'Entitat i de la persona afectada.
- > Minusvalorar el treball d'un empleat o empleada davant d'altres membres de la plantilla, difonent rumors infundats o atribuint-li errors que no ha comès.
- > Realitzar i/o difondre captures de pantalla de converses o imatges sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés del Centre i de la persona afectada, així com realitzar muntatges inadequats.
- > Manipular la reputació d'un treballador predisposant negativament els seus companys o companyes contra aquest.
- > Imitar la treballadora o el treballador, burlar-se, proferir insults o crítiques constants, no només sobre la seva vida personal sinó també

### 3.1.2 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Per assetjament discriminatori s'entén tota conducta no desitjada relacionada amb el gènere, origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

Les característiques necessàries perquè una conducta pugui ser catalogada com a assetjament discriminatori són coincidents amb les descrites a l'apartat anterior relatiu al SISARU. Per tant, existirà assetjament discriminatori quan es realitzi una conducta de caràcter recurrent i sistemàtic de fustigació o pressió per part d'un treballador a un altre, ja sigui amb paraules, gestos o d'una altra manera, orientada a debilitar la seva moralitat, realitzada en l'àmbit laboral de l'empresa en l'exercici de les seves funcions, amb l'objecte de pertorbar la víctima o provocar el seu abandonament de l'empresa. De la mateixa manera que, depenent de qui o els qui exerceixin aquestes conductes, l'assetjament serà catalogat com a ascendent, descendent, vertical o horitzontal. Alguns exemples de conductes que constitueixen assetjament discriminatori són:

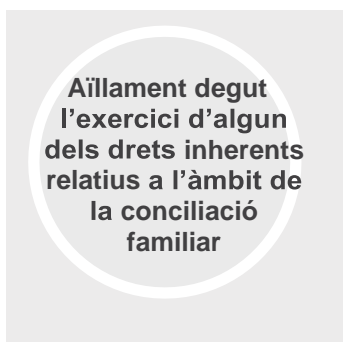
- > Comentaris degradants lligats a alguna forma de discriminació.
- > Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones basats en alguna forma de discriminació.
- > Comentaris genèrics de vàlua / capacitat / disponibilitat lligats a alguna forma de discriminació.
- > Comentaris relatius al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual que ridiculitzen i depreciïn les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual.
- > Menysvaloració professional: assignació de tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona amb base al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals
- > Realitzar i/o difondre captures de pantalla de conversacions o imatges sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés del Centre i de la persona afectada, així com realitzar muntatges o "mems" inapropiats.
- > Aïllament en base al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

A continuació, es dedica un apartat específic a l'assetjament discriminatori per raó de gènere, ja que, hi ha certes conductes que són importants exposar i que únicament poden ser englobades dins d'aquesta tipologia d'assetjament.

## ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Es considera assetjament per raó de gènere qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A les conductes

exposades en l'apartat precedent relatiu a l'assetjament discriminatori en general, cal afegir-hi les següents conductes, sempre tenint present que, l'exposat és un llistat *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquest tipus penal:



## ASSETJAMENT CONTRA LES PERSONES

### TRANS I LES PERSONES LGTBI

L'assetjament discriminatori al col·lectiu LGTBI es pot definir com qualsevol forma de fustigació o maltractament dirigit a persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) basat en la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Aquest tipus d'assetjament inclou comportaments, comentaris o accions que denigren, estigmatitzen

o humilien individus pertanyents a aquest col·lectiu, i pot manifestar-se tant en l'àmbit laboral com en altres contextos socials. L'objectiu d'aquest assetjament és menyscar la dignitat i els drets de les persones LGTBI, creant un ambient d'intimidació, exclusió o desigualtat:

- > Comentaris despectius o acudits ofensius sobre l'orientació sexual o identitat de gènere d'un company trans i/o LGTBI.
- > Tracte desigual en oportunitats de desenvolupament professional o assignacions de responsabilitats basades en la identitat de persona.
- > Exclusió d'un professor trans i/o LGTBI d'activitats d'equip o esdeveniments socials del personal docent.
- > Falta de suport o reconeixement a un professor trans i/o LGTBI que enfronta situacions de discriminació o assetjament.

### 3.1.3 ASSETJAMENT SEXUAL

Sens perjudici del que estableix la legislació penal, es considera assetjament sexual qualsevol comportament no desitjat o volgut per la persona que el rep, verbal físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A diferència del que succeeix amb l'assetjament laboral i l'assetjament discriminatori, l'assetjament sexual no requereix que les conductes siguin reiterades o sistemàtiques, és a dir, amb què una de les accions es produeixi en un moment puntual, és suficient per ser constitutiva d'aquesta tipologia d'assetjament.

Així mateix, mentre que les conductes descrites en l'assetjament laboral o discriminatori poden ser catalogades com a conductes de caràcter ambiental, això és, conductes que creen un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant, no essent necessari que existeixi una connexió directa entre l'acció i les

condicions de treball, les conductes constitutives d'assetjament sexual també es poden ser enquadrades com a conductes d'intercanvi o quid pro quo, precisament, perquè no és necessari el tret de perdurabilitat en el temps.

Les conductes d'intercanvi poden integrar el xantatge sexual i es descriuen com a proposicions que impliquin contacte físic, invitacions persistents o peticions de favors sexuals, entre d'altres, realitzades per una persona de la qual pugui dependre l'estabilitat de l'ocupació o la millora de les condicions de treball de la persona destinatària, sent d'especial atenció per part de l'Entitat aquelles situacions en les quals es vegin involucrades persones pertanyents a un col·lectiu vulnerable (dones, menors, persones trans, persones LGTBI, etc.).

Finalment apuntar que, aquestes conductes poden ser catalogades en tres categories, que a continuació s'exposen amb exemples:

#### CONDUCTES FÍSQUES DE NATURALESA SEXUAL

**Acostaments físics excessius o innecessaris, tocaments deliberats i no demanats agressions físiques, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.**

#### CONDUCTES NO VERBALS DE NATURALESA SEXUAL

**Gestos obscens o mirades desvergonyides o lascives, ús o difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual explícit o suggestiu o l'enviament o reenviament de missatges telefònics o correus electrònics de contingut sexual, entre d'altres.**

#### CONDUCTES VERBALS DE NATURALESA SEXUAL

**Insinuacions sexuals, bromes sexuals ofensives, comentaris sexuals obscens, difusió de rumors sexuals, trucades telefòniques, pressions per concertar cites o trobades personals, invitacions persistents per participar en activitats socials, fer comentaris sobre el cos o l'aparença física, fer demandes de favors sexuals, entre d'altres.**

#### ALTRES CONDUCTES

**S'emmarcaran dins d'aquest tipus d'assetjament, qualsevol de les conductes que poguessin quedar englobades entre les descrites en apartats anteriors, sempre que, d'elles es pugui derivar una naturalesa o finalitat sexual.**

Cal destacar que la relació de conductes exposada no pretén ser excloent o limitadora de les possibles conductes d'assetjament sexual existents, sinó un llistat *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquest tipus penal.

## 3.2 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O AL CENTRE

### 3.2.1 BULLYING O ASSETJAMENT ESCOLAR

El *bullying* o assetjament escolar s'integra per aquells comportaments intencionats i sostinguts en el temps infligits per un menor o adolescent sobre un altre menor o adolescent, els quals menyscaben la integritat física i/o moral de la víctima.

Com es pot observar, les notes característiques del *siscat* i el *bullying* són idèntiques, la qual cosa diferencia una conducta d'una altra és l'àmbit en què es desenvolupen ja que, mentre que la primera s'enquadra en la esfera laboral, la segona es

desenvolupa en l'esfera escolar. Per tant, les conseqüències civils i penals són idèntiques i es modularan 'aplicant la legislació pertinent en funció de l'edat de l'agressor.

Les conductes que integren aquesta tipologia d'assetjament es poden diferenciar en quatre grans grups que es desagregaran a continuació, però és important destacar que, les conductes esmentades són a mode enunciatiu:

- > Conductes físiques: cops, empentes, patades, trencament d'objectes, robatori de pertinences personals,
- > Conductes verbals: burles, insults, difusió de rumors, apodos, entre d'altres.

- > Conductes socials: aïllament, ignorància, discriminacions, entre d'altres.
- > Conductes digitals: difusió d'imatges o vídeos, trucades, missatges, comentaris, entre d'altres.

### 3.2.2 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Per assetjament discriminatori s'entén tota conducta no desitjada relacionada amb el gènere, origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

Les característiques necessàries perquè una conducta pugui ser catalogada com a assetjament discriminatori són coincidents amb les descrites a l'apartat anterior relatiu al SISARU. Per tant, existirà assetjament discriminatori quan es realitzi una conducta de caràcter recurrent i sistemàtic de fustigació o pressió per part d'un treballador a un altre, ja sigui amb paraules, gestos o d'una altra manera, orientada a

debilitar la seva moralitat, realitzada en l'àmbit laboral de l'empresa en l'exercici de les seves funcions, amb l'objecte de pertorbar la víctima o provocar el seu abandonament de l'empresa. De la mateixa manera que, depenent de qui o els qui exerceixin l'assetjament, aquest serà catalogat com a ascendent, descendent, vertical o horitzontal. Alguns exemples de conductes que constitueixen assetjament discriminatori són:

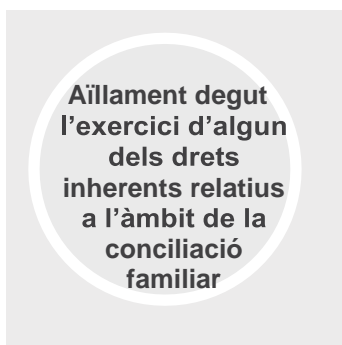
- > Comentaris degradants lligats a alguna forma de discriminació.
- > Comentaris genèrics de vàlua / capacitat / disponibilitat lligats a alguna forma de discriminació.
- > Menysprear professional: assignació de tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona en base al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals
- > Aïllament en base al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones basats en alguna forma de discriminació.
- > Comentaris relatius al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual que ridiculitzen i menyspreen les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual.
- > Realitzar i/o difondre captures de pantalla de conversacions o imatges sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés del Centre i de la persona afectada, així com realitzar muntatges o "mems" inapropiats.

A continuació, es dedica un apartat específic a l'assetjament discriminatori per raó de gènere, ja que hi ha certes conductes que són importants exposar i que únicament poden ser englobades dins d'aquesta tipologia d'assetjament.

### ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Es considera assetjament per raó de gènere qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A les conductes

exposades en l'apartat precedent relatiu a l'assetjament discriminatori en general, cal afegir-hi les següents conductes, sempre tenint present que, l'exposat és un llistat *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquest tipus penal:



### ASSETJAMENT CONTRA LES PERSONES TRANS I LES PERSONES LGTBI

L'assetjament discriminatori al col·lectiu LGTBI es pot definir com qualsevol forma de fustigació o maltractament dirigit a persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) basat en la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Aquest tipus d'assetjament inclou comportaments, comentaris o accions que denigren, estigmatitzen

o humilien individus pertanyents a aquest col·lectiu, i pot manifestar-se tant en l'àmbit laboral com en altres contextos socials. L'objectiu d'aquest assetjament és menyscar la dignitat i els drets de les persones LGTBI, creant un ambient d'intimidació, exclusió o desigualtat:

- > Comentaris despectius o acudits ofensius sobre l'orientació sexual o identitat de gènere d'un company trans i/o LGTBI.
- > Tracte desigual d'oportunitats de participació en activitats escolars o assignacions de rols en projectes de grup, basat en la identitat de gènere o sexualitat, entre alumnes.
- > Exclusió d'un company trans i/o membre del col·lectiu LGTBI d'activitats d'equip o esdeveniments socials del Centre.
- > Manca de suport o reconeixement a un company enfronta situacions de discriminació o assetjament.

### 3.2.3 ASSETJAMENT SEXUAL

Sense perjudici del que estableix la legislació penal, es considera assetjament sexual qualsevol comportament no desitjat o volgut per la persona que el rep, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A diferència del que succeeix amb l'assetjament laboral i l'assetjament discriminatori, l'assetjament sexual no requereix que les conductes siguin reiterades o sistemàtiques, és a dir, amb què una de les accions es produeixi en un moment puntual, és suficient per ser constitutiva d'aquesta tipologia d'assetjament.

Així mateix, mentre que les conductes descrites en l'assetjament laboral o discriminatori poden ser catalogades com a conductes de caràcter ambiental, això és, conductes que creen un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant, no essent necessari que existeixi una connexió directa entre l'acció i les condicions de treball, les conductes constitutives d'assetjament sexual també es poden ser enquadrades com a conductes d'intercanvi o quid pro quo, precisament, perquè no és necessari el tret de perdurabilitat en el temps.

#### CONDUCTES FÍSQUES DE NATURALESA SEXUAL

Acostaments físics excessius o innecessaris, tocaments deliberats i no demanats agressions físiques, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.

#### CONDUCTES VERBALS DE NATURALESA SEXUAL

Insinuacions sexuals, bromes sexuals ofensives, comentaris sexuals obscens, difusió de rumors sexuals, trucades telefòniques, pressions per concertar cites o trobades personals, invitacions persistents per participar en activitats socials, fer comentaris sobre el cos o l'aparença física, fer demandes de favors sexuals, entre d'altres.

#### CONDUCTES NO VERBALS DE NATURALESA SEXUAL

Gestos obscens o mirades desvergonyides o lascives, ús o difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual explícit o suggestiu o l'enviament o reenviament de missatges telefònics o correus electrònics de contingut sexual, entre d'altres.

#### ALTRES CONDUCTES

S'emmarcaran dins d'aquest tipus d'assetjament, qualsevol de les conductes que poguessin quedar englobades entre les descrites en apartats anteriors, sempre que, d'elles es pugui derivar una naturalesa o finalitat sexual.

### 3.3 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O EN EL CENTRE I ADULTS AMB ELS QUALS EL CENTRE TINGUI RELACIÓ LABORAL O HI PRESTIN ELS SEUS SERVEIS EN ELL

#### 3.3.1 ASSETJAMENT DOCENT

S'engloben en aquest terme tant les conductes exercides per un professor sobre els alumnes com les conductes exercides de manera inversa. Cal destacar que, quan els agressors són els alumnes, normalment les conductes constitutives d'assetjament es realitzen en grup per la qual cosa, es pot afirmar que, mentre que l'adult es preval de la seva autoritat, els menors es prevalen de la superioritat grupal de les persones que exerceixen aquest tipus de conductes.

Queden englobades dins d'aquesta tipologia d'assetjament qualsevol conducta que pugui atemptar contra la integritat moral, física i/o psicològica de la víctima. A tall d'exemple:

Expressions, continguin o no una condició, que puguin pertorbar l'ànim, tranquil·litat o assossec de qui les rep

Acte que atempti contra la integritat física de qualsevol persona

Acte que atempti contra la integritat moral de qualsevol persona

#### 3.3.2 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Per assetjament discriminatori s'entén tota conducta no desitjada relacionada amb el gènere, origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona que tingui

com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu. Aquesta tipologia d'assetjament es pot manifestar mitjançant dues vies:

- > **Directa:** Es considera discriminació directa la situació en què es troba una persona que és tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, gènere, edat o orientació sexual.
- > **Indirecta:** Es considera discriminació indirecta la situació en què una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o una decisió unilateral, aparentment neutres, puguin ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sempre que objectivament no responguin a una finalitat legítima i que els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris.

Les característiques necessàries perquè una conducta pugui ser catalogada com a assetjament discriminatori són coincidents amb les descrites a l'apartat anterior relatiu al SISARU. Per tant, existirà assetjament discriminatori quan es realitzi una conducta de caràcter recurrent i sistemàtic de fustigació o pressió per part d'un treballador a un altre, ja sigui amb paraules, gestos o d'una altra manera, orientada a debilitar la seva

moralitat, realitzada en l'àmbit laboral de l'empresa en l'exercici de les seves funcions, amb l'objecte de pertorbar la víctima o provocar el seu abandonament de l'empresa. De la mateixa manera que, depenent de qui o els qui exerceixin l'assetjament serà catalogat com a ascendent, descendent, vertical o horitzontal. Alguns exemples de conductes que constitueixen assetjament discriminatori són:

- > Comentaris degradants lligats a alguna forma de discriminació.
- > Comentaris genèrics de vàlua / capacitat / disponibilitat lligats a alguna forma de discriminació.
- > Minusvaloració professional: assignació de tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona en base al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals
- > Aïllament en base al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones basats en alguna forma de discriminació.
- > Comentaris relatius al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual que ridiculitzen i menyspreen les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual.
- > Realitzar i/o difondre captures de pantalla de conversacions o imatges sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés del Centre i de la persona afectada dóna, així com realitzar muntatges o "mems" inapropiats.

A continuació, es dedica un apartat específic a l'assetjament discriminatori per raó de gènere, ja que hi ha certes conductes que són importants exposar i que únicament poden ser englobades dins d'aquesta tipologia d'assetjament.

### ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Es considera assetjament per raó de gènere qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A les conductes

exposades en l'apartat precedent relatiu a l'assetjament discriminatori en general, cal afegir-hi les següents conductes, sempre tenint present que, l'exposat és un llistat *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquest tipus penal:

**Aïllament degut  
l'exercici d'algun  
dels drets  
inherents relatius  
a l'àmbit de la  
conciliació  
familiar**

**Tracte  
desfavorable  
per raó de  
embaràs o  
maternitat**

**Utilització  
d'humor  
sexista**

## ASSETJAMENT CONTRA LES PERSONES TRANS I LES PERSONES LGTBI

L'assetjament discriminatori al col·lectiu LGTBI es pot definir com qualsevol forma de fustigació o maltractament dirigit a persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) basat en la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Aquest tipus d'assetjament inclou comportaments, comentaris o accions que denigren, estigmatitzen

o humilien individus pertanyents a aquest col·lectiu, i pot manifestar-se tant en l'àmbit laboral com en altres contextos socials. L'objectiu d'aquest assetjament és menyscabar la dignitat i els drets de les persones LGTBI, creant un ambient d'intimidació, exclusió o desigualtat

- > Ignorar o minimitzar l'assetjament escolar dirigit a un estudiant i/o LGTBI.
- > Avaluacions o comentaris esbiaixats d'un professor cap a un estudiant a causa de la seva orientació sexual o identitat de gènere.

- > Un professor que prohibeix l'expressió de gènere d'un estudiant, com l'ús d'un uniforme d'acord amb la seva identitat de gènere.
- > Manca d'inclusió de temes de diversitat sexual i de gènere a l'aula, negant als estudiants trans i/o LGTBI una educació completa i representativa.

### 3.3.3 ASSETJAMENT SEXUAL

Sens perjudici del que estableix la legislació penal, es considera assetjament sexual qualsevol comportament no desitjat o volgut per la persona que el rep, verbal físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A diferència del que succeeix amb l'assetjament laboral i l'assetjament discriminatori, l'assetjament sexual no requereix que les conductes siguin reiterades o sistemàtiques, és a dir, amb què una de les accions es produeixi en un moment puntual, és suficient per ser constitutiva d'aquesta tipologia d'assetjament.

Així mateix, mentre que les conductes descrites en l'assetjament laboral o discriminatori poden ser catalogades com a conductes de caràcter ambiental, això és, conductes que creen un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant, no essent necessari que existeixi una connexió directa entre l'acció i les

condicions de treball, les conductes constitutives d'assetjament sexual també es poden ser enquadrades com a conductes d'intercanvi o quid pro quo, precisament, perquè no és necessari el tret de perdurabilitat en el temps.

Les conductes d'intercanvi poden integrar el xantatge sexual i es descriuen com a proposicions que impliquin contacte físic, invitacions persistents o peticions de favors sexuals, entre d'altres, realitzades per una persona de la qual pugui dependre l'estabilitat de l'ocupació o la millora de les condicions de treball de la persona destinatària, sent d'especial atenció per part de l'Entitat aquelles situacions en les quals es vegin involucrades persones pertanyents a un col·lectiu vulnerable (dones, menors, persones trans, persones LGTBI, etc.).

Finalment apuntar que, aquestes conductes poden ser catalogades en tres categories, que a continuació s'exposen amb exemples:

#### CONDUCTES FÍSQUES DE NATURALESA SEXUAL

Acostaments físics excessius o innecessaris, tocaments deliberats i no demanats agressions físiques, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.

#### CONDUCTES NO VERBALS DE NATURALESA SEXUAL

Gestos obscens o mirades desvergonyides o lascives, ús o difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual explícit o suggestiu o l'enviament o reenviament de missatges telefònics o correus electrònics de contingut sexual, entre d'altres.

#### CONDUCTES VERBALS DE NATURALESA SEXUAL

Insinuacions sexuals, bromes sexuals ofensives, comentaris sexuals obscens, difusió de rumors sexuals, trucades telefòniques, pressions per concertar cites o trobades personals, invitacions persistents per participar en activitats socials, fer comentaris sobre el cos o l'aparença física, fer demandes de favors sexuals, entre d'altres.

#### ALTRES CONDUCTES

S'emmarcaran dins d'aquest tipus d'assetjament, qualsevol de les conductes que poguessin quedar englobades entre les descrites en apartats anteriors, sempre que, d'elles es pugui derivar una naturalesa o finalitat sexual.

### 3.4 CONDUCTES QUE ATEMPTEN CONTRA LA INTEGRITAT MORAL, FÍSICA I/O PSICOLÒGICA

Qualsevol acció no enquadrada en les conductes descrites en els apartats anteriors i que sigui constitutiva d'agressió, amenaça o falta de respecte no serà tolerada pel Centre i podrà ser sotmesa a sanció. A continuació, s'exemplifiquen algunes de les conductes que es podrien enquadrar en aquest apartat:

Expressions, contingut o no una condició, que puguin pertorbar l'ànim, tranquil·litat o assossec de qui les rep

Acte que atempti contra la integritat física de qualsevol persona

Acte que atempti contra la integritat moral de qualsevol persona

Si aquestes conductes es realitzaran de forma sostinguda en el temps i poguessin acabar-se condicionant-se com a actes d'assetjament, seran preferentment tractades com a tal. Sens perjudici d'això, el mateix expedient pot considerar subsidiàriament la possibilitat que, en cas de no complir-se els requisits exposats en els apartats 3.1, 3.2 o 3.3 s'investiguin com a conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica.

### 3.5 VIOLÈNCIA O MALTRACTAMENT DIRIGIT A MENORS

La creació d'aquest apartat sorgeix per la necessitat de garantir la protecció integral dels menors, reconeixent-los com un col·lectiu d'especial protecció. Atenent les guies i protocols d'actuació de diferents autoritats, aquest enfocament s'alinea i suma a les preocupacions i accions ja expressades en els punts 3.2 i 3.3 d'aquest Protocol, on s'aborden diferents conductes que atempten contra la integritat i els drets dels menors.

Sota la denominació de violència o maltractament dirigit a menors, es comprèn qualsevol situació en la qual un menor es vegi sotmès a violència, sigui d'índole física, psíquica, sexual, i/o emocional. Així mateix, s'inclou la privació de drets i benestar fonamental, sigui per accions directes o per omissió, perpetrades pels pares, cuidadors, o qualsevol altra persona en el seu entorn. Podem distingir diversos tipus de violència o maltractament:

- > **Maltractament físic:** Qualsevol acció no accidental que causi danys físics o malalties.
- > **Negligència o desemparament:** Quan no s'atenen temporalment o permanentment les necessitats bàsiques de l'infant o l'adolescent.
- > **Maltractament psicològic o emocional:** Situació crònica que provoca sentiments negatius cap a la pròpia autoestima del menor, limitant les seves iniciatives.
- > **Maltractament sexual:** Ús de l'infant o adolescent per satisfer desitjos sexuals, incloent actes que violen tabús socials i legals.
- > **Sotmetiment químic-farmacèutic:** Exposició del menor a drogues sense necessitat mèdica, afectant el seu desenvolupament.
- > **Maltractament institucional:** Causat per legislacions o accions dels poders públics que impedeixen el desenvolupament adequat del menor.
- > **Explotació laboral:** Ús d'infants o adolescents en treballs per obtenir guany.
- > **Explotació sexual:** Inducció o coacció del menor a activitats de prostitució i/o pornografia.
- > **Maltractament mitjançant les tecnologies de la informació:** utilització de qualsevol forma de violència fent ús de la tecnologia.

# 04

## DRETS I DEURES

Seguidament detallarem les funcions, responsabilitats i drets tendents a garantir el compromís de prevenció de l'assetjament i de la protecció de la llibertat sexual del Centre.

Per a això, primerament, es detallen els aspectes fonamentals de les següents parts i actors determinants per al compliment del present Protocol:

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Deures del Responsable de Prevenció de l'Assetjament i garant de la Llibertat Sexual</li> <li>&gt; Deures del coordinador o coordinadora de protecció del menor</li> <li>&gt; Deures de la Comissió de Reacció per a la Prevenció de l'Assetjament i de Garantia Integral de la Llibertat Sexual</li> <li>&gt; Deures de l'Òrgan d'Administració i Alta Direcció</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Deures del Grup I</li> <li>&gt; Deures del Grup II</li> <li>&gt; Deures del Grup III</li> <li>&gt; Drets del Grup I</li> <li>&gt; Drets del Grup II</li> <li>&gt; Drets del Grup III</li> </ul> |
|---|---|

Als efectes de refrescar quines persones componen cada grup, a continuació es presenta una taula resum amb cadascun d'ells:

### GRUP 1

#### PERSONES AMB RELACIÓ LABORAL O QUE PRESTIN ELS SEUS SERVEIS EN EL CENTRE

Aplicarà a tots els treballadors amb independència del tipus de contracte de què disposin, així com a totes aquelles persones que, sense tenir relació laboral amb el Centre, hi presten els seus serveis.

Per tant, queden englobats en aquest grup, professors, monitors, personal en pràctiques, personal de consergeria, neteja, cuina, etc.

**GRUP  
2**

**ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O AL CENTRE**

Aplicarà a tots els alumnes o participants que desenvolupin qualsevol tipus d'activitat, ja sigui educativa, lúdica, esportiva, social o cultural organitzada o desenvolupada al Centre.

Així mateix, també aplicarà a l'alumnat o participants d'altres centres que puguin acudir a activitats organitzades per o al nostre Centre.

Per tant, queden englobats en aquest grup, l'alumnat habitual de l'Escola, els participants de les activitats extraescolars, altres participants d'activitats escolars o extraescolars dutes a terme per altres Entitats però que puguin relacionar-se amb el Centre, com per exemple, integrants d'equips esportius o participants de jornades específiques.

**GRUP  
3**

**TERCERS**

**FAMÍLIES O TUTORS LEGALS**

Tenen un paper important en el seguiment i aplicació del present Protocol les famílies o tutors legals dels integrants del grup descrit en el quadre anterior. Per això, es fa una menció especial desagregada de la resta del grup, en atenció a la seva capacitat de detecció de conductes que puguin contravenir el que disposa el present Protocol.

**ALTRE**

Aplicarà a totes les persones que, no estant englobades en els quadres precedents, mantinguin relacions laborals, professionals, comercials o contractuals amb el Centre. A mode d'exemple, queden englobats en aquest grup, treballadors d'altres Centres o extraescolars.

## 4.1 DEURES DEL RESPONSABLE EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I GARANT DE LA LLIBERTAT SEXUAL

L'Escola ha designat un **Responsable en matèria de Prevenció de l'Assetjament i protecció de la Llibertat Sexual** (en endavant, "RPA"), el qual s'ocuparà a nivell operatiu i funcional de la deguda

d'aplicació, seguiment i actualització del present Protocol i del compromís del Centre en aquest àmbit. Les seves funcions i deures principals són:

- > Supervisar i controlar l'adequada implantació i aplicació del present Protocol, així com la deguda acreditació del procés de difusió i comunicació a tots els destinataris del mateix.
- > Definir i proposar les mesures que siguin necessàries de sensibilització i formació en matèria de prevenció de l'assetjament i garantia de la llibertat sexual a les diferents persones i col·lectius destinataris del Protocol.
- > Enllaç, coordinació i suport amb la funció del Responsable del Sistema Intern d'Informació per a la gestió i tramitació d'aquelles comunicacions en matèria objecte del present protocol.
- > Supervisar i gestionar el Sistema Intern d'Informació d'aquesta matèria, amb la deguda aplicació dels protocols de protecció de l'informant, independència i protecció de dades que el marc normatiu estableix per a aquest tipus de canals.
- > Coordinació amb altres implicacions de caràcter normatiu en les quals estigui implicat el present Protocol.
- > Coordinació i suport als Directius i Responsables de l'Escola en el seguiment i aplicació del present Protocol en les seves àrees de direcció i control.
- > Coordinació amb els assessors externs i/o tercers relacionats amb la seva àrea.
- > Informar a través del Sistema Intern d'Informació qualsevol acte que pogués ser constitutiu d'assetjament del qual tingués coneixement.
- > Registre i control de tota la documentació i informació que genera l'aplicació del present protocol, amb el degut seguiment de la normativa de confidencialitat i protecció de dades.
- > Dirigir i assegurar els mecanismes d'atenció i protecció als afectats incloent l'activació dels mecanismes de reacció del present Protocol.
- > Sol·licitud de la dotació pressupostària o recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions.
- > Demanar suport, informes o dictàmens a membres de l'Escola o a experts externs quan sigui necessari per poder realitzar degudament les seves funcions.
- > Realitzar o encarregar un informe o memòria anual de seguiment i actualització del Protocol per complir amb el seu deure de seguiment i poder reportar a l'Òrgan d'Administració la situació de l'Escola en matèria de prevenció de l'assetjament i garantia integral de la llibertat sexual.
- > Informar degudament els tercers relacionats amb el Centre de l'existència d'aquest Protocol contra l'Assetjament i Garantia Integral de la Llibertat Sexual i de la necessitat de respectar-lo i seguir-lo.
- > Coneixement de quines són les autoritats competents davant les quals formular la comunicació en cada cas d'acord amb la normativa legal vigent.
- > Promoure la inclusió de plans de formació actualitzada dirigida a l'obtenció de coneixements sobre l'assetjament sexual, discriminatori, laboral i sobre aquelles conductes que atempten contra la integritat moral o física. I, així mateix, poder disposar d'eines de sensibilització, prevenció i intervenció en igualtat i no discriminació de les persones trans, LGTBI i les seves famílies.

## 4.2 DEURES DEL COORDINADOR O COORDINADORA DE PROTECCIÓ DEL MENOR

D'acord amb les guies d'actuació i en el marc normatiu de les autoritats competents, l'Entitat ha implementat la figura del Coordinador o Coordinadora de Protecció del Menor. Aquesta figura serà la Responsable de Protecció al Menor, en endavant, RPMn) i sorgeix de la necessitat de comptar amb un professional específicament designat per assessorar, donar suport i garantir el correcte funcionament del protocol, així com per assegurar la protecció integral dels menors davant qualsevol situació de risc o vulnerabilitat.

Per garantir l'efectivitat i formalitat de la figura del Coordinador o Coordinadora de Protecció del Menor dins de l'Entitat, s'ha realitzat el seu nomenament a través d'un procés formal. Aquesta figura podrà comptar amb el suport d'experts externs i coordinar-se amb els altres responsables presents a l'Entitat, com per exemple el Responsable del Sistema Intern d'Informació, el Responsable d'Igualtat, el Responsable del present Protocol, en cas que es tractés d'una persona diferent.

El Coordinador o Coordinadora de protecció al menor tindrà les següents funcions:

- > Coordinar el treball de l'entitat en matèria de prevenció de violències i protecció de la infància.
- > Rebre les comunicacions del personal.
- > Oferir escolta activa.
- > Assessorar i donar suport a l'entitat en temes de circocids, àmbit judicial, coordinacions amb serveis externs, entre d'altres.
- > Ser el professional referent del centre amb qui contactar davant qualsevol indicati de maltractament.
- > Ser la interlocutora amb l'administració i el sistema de protecció per recaptar informació i assessora- ment.
- > Ajudar en la presa de decisions en casos d'indicis de situacions abusives, maltractaments o altres tipus de violències, que puguin patir els infants i adolescents que participen en les activitats esportives.
- > Acompanyar en el procés d'informació/notificació de les situacions de violència que haurà de dur a terme l'òrgan de govern de l'entitat.
- > Disposar de formació sobre la protecció contra el maltractament a infants i adolescents. Aquesta formació ha de contemplar persones amb discapacitat, violència masclista i identificació d'infants i adolescents, que individualment o en grup, requereixen l'adopció de mesures protectores especials per reduir o eliminar factors de discriminació.
- > Potenciar l'educació afectiva i sexual i fomentar l'educació socioemocional.
- > Crear un clima comunicatiu positiu en l'àmbit escolar.
- > Proporcionar des del centre educatiu orientacions a les famílies.
- > Coordinar, d'acord amb els protocols que aproven les administracions educatives, els casos que requereixen d'intervenció per part dels serveis socials competents, i ha d'informar les autoritats corresponents, si es valora necessari, i sens perjudici del deure de comunicació en els casos legalment previstos.
- > Fomentar el respecte als alumnes amb discapacitat o qualsevol altra circumstància d'especial vulnerabilitat o diversitat.
- > Identificar-se davant els alumnes, davant el personal del centre educatiu i, en general, davant la comunitat educativa, com a referent davant els possibles casos de violència en el propi centre o en el seu entorn.
- > Per raons d'eficiència es podran nomenar responsables operatius, és a dir personal que col·labori amb el Coordinador en les seves funcions.
- > Podrà comptar amb suport extern i professional quan sigui necessari, així com amb el suport de la Direcció.
- > Aplicar i actualitzar el Protocol amb les guies i recomanacions de les Autoritats competents.
- > Ser l'interlocutor entre l'Entitat i la família del menor.
- > En cas de maltractament greu, serà l'encarregat d'interposar la denúncia davant la Fiscalia de Menors, el Jutjat de Guàrdia o els Cossos de Seguretat. Si es precisa, serà l'encarregat de contactar amb el ser- vici sanitari o hospital de referència.

## 4.3 DEURES DE LA COMISSIÓ DE REACCIÓ

Per tal de garantir la deguda protecció de les persones en risc, dels informants d'aquest tipus de conductes i, en general, de totes les persones afectades en situacions d'aquest tipus, el RPA davant el coneixement, per qualsevol mitjà, d'una situació de possible risc, notificarà de la mateixa al Responsable

del Sistema Intern d'Informació de l'Entitat. Aquest Responsable activarà la creació de la Comissió de Reacció (en endavant, "CdR"). En aquest sentit, la constitució de la CdR es formalitzarà mitjançant una acta de constitució en la qual s'assenyalaran els paràmetres següents:

- > Motivació de la seva creació i durada.
- > Designació i identificació de càrrecs integrants: la CdR haurà de quedar conformada com a mínim per un membre de l'àrea de Recursos Humans, el RPA (sempre que no estiguin implicats o existeixi conflicte d'interès<sup>1</sup>), tots ells amb la deguda formació en matèria d'assetjament i, en cas que hi hagués menors implicats, en matèria de Protecció al Menor. Atès l'anàlisi inicial es podrà proposar i incorporar un expert extern independent en matèria de compliance penal, laboral i/o igualtat. D'igual manera, s'acudirà a un expert extern quan els integrants de la comissió no tinguin la formació requerida en aquest punt.
- > Funcions assignades i responsabilitats de tots els seus membres.
- > Estructura de funcionament. Reunions. Votacions. Conflictes d'Interessos.
- > Coordinació amb altres Responsables i/o Organismes.
- > Mecanismes de Protecció a l'Informant.
- > Confidencialitat i registre d'actuacions.
- > Aplicació de les garanties descrites a l'apartat 7.3 del present protocol.
- > Promoure la inclusió de plans de formació de manera actualitzada dirigida a l'obtenció de coneixements sobre l'assetjament sexual, discriminatori, laboral i sobre aquelles conductes que atempten contra la integritat moral o física. I, així mateix, poder disposar d'eines de sensibilització, prevenció i intervenció en igualtat i no discriminació de les persones trans, LGTBI i les seves famílies.

Finalment, la CdR realitzarà i documentarà un expedient, donant-li trasllat del mateix, si les circumstàncies ho aconsellen, als òrgans que procedeixi. En aquests expedients es detallaran els fets

rellevants i la proposta de mesures de prevenció i actuació si n'hi hagués. Tot això com a base per realitzar i documentar els procediments d'actuació que es contemplen en el present Protocol.

<sup>1</sup> En cas que diversos membres del Departament de Recursos Humans estiguin involucrats en la situació objecte de recerca, la CdR podrà estar integrada per dos membres d'un o més departaments diferents al de Recursos Humans.

## 4.4 DEURES DE L'ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ I DE L'ALTA DIRECCIÓ

D'una banda, l'Òrgan d'Administració del Centre és el responsable i garant de l'aprovació i deguda aplicació del present Protocol. Per a això, haurà de ser conseqüent en tot moment amb els principis i bones pràctiques que han d'imperar en el dia a dia de l'Escola mitjançant la protecció dels seus valors essencials, quedant completament vinculat al compliment del present Protocol.

Per tot això supervisarà i demanarà, amb caràcter periòdic, informació al Responsable del Protocol sobre la deguda aplicació del mateix i possibles casos, situacions de risc o comunicacions rebudes en aquest àmbit.

En aquest sentit, l'Òrgan d'Administració i l'Alta Direcció actualitzarà i aprovarà les mesures

D'altra banda, l'Alta Direcció del Centre tindrà les funcions següents:

- > Tractar totes les persones sota la seva direcció i supervisió amb respecte, evitant qualsevol conducta ofensiva, molesta o discriminatòria.
- > Garantir el compliment i funcionament del present Protocol en el seu àmbit d'actuació i àrea de responsabilitat.
- > Davant d'indis de qualsevol tipus de conducta contrària al present Protocol, prendre les mesures correctores i conscienciar la persona causant. Davant de situacions de gravetat comunicar el cas pel sistema intern d'informació.
- > Respondre de manera diligent i amb respecte a tota aquella persona que presenti una queixa o una situació d'incomoditat, en matèria d'assetjament i llibertat sexual, que es generi en l'entorn sota la seva responsabilitat.
- > Supervisar l'adequada coordinació entre el Responsable del present Protocol i els Responsables d'altres àrees de compliment normatiu de l'Entitat.
- > Designar formalment un Responsable del present Protocol, el qual podrà ser un òrgan col·legiat.
- > Informar a través del Sistema Intern d'Informació qualsevol acte que pogués ser constitutiu d'assetjament del qual tingués coneixement.
- > Supervisar la designació formal del deure de coordinació dels dos responsables indicats en el punt anterior.
- > Rebre/Sol·licitar informació sobre les possibles situacions produïdes i proposar qualsevol sol·licitud de suport o recomanació per a la millora en l'aplicació del Protocol.
- > Mantenir i assegurar la confidencialitat i protecció de les persones implicades en possibles casos d'assetjament i vulneració de la llibertat sexual que en tingués coneixement.
- > Realitzar les comunicacions en relació amb les matèries descrites mitjançant el Sistema Intern d'Informació, doncs, aquest contempla les garanties necessàries de confidencialitat i protecció de les persones implicades. Així doncs, no utilitzar en cap cas e-mail, sms, whatsapp, ni altres tipus de mecanismes de comunicació.
- > Supervisar l'adequada gestió i control de la prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual respecte als tres Grups destinataris del present Protocol.
- > Promoure la inclusió de plans de formació de manera actualitzada dirigida a l'obtenció de coneixements sobre l'assetjament sexual, discriminatori, laboral i sobre aquelles conductes que atempten contra la integritat moral o física. I, així mateix, poder disposar d'eines de sensibilització, prevenció i intervenció en igualtat i no discriminació de les persones trans, LGTBI i les seves famílies.

## 4.5 DEURES DEL GRUP I

Per garantir el compromís de prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual, és necessari la participació i implicació de totes les persones implicades i relacionades amb l'activitat del

Centre i, en això, tenen un paper molt rellevant les persones agrupades en el Grup I. Per a tot això, hauran de contemplar i complir amb els següents deures i responsabilitats a nivell individual:

- > Tractar qualsevol persona amb el degut respecte, evitant les conductes susceptibles de ser considerades les persones com assetjament o vulneradores de la llibertat sexual, amb especial atenció als col·lectius d'especial protecció (dones, menors, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI) entre les quals es troben les incorporades en les definicions anteriors dels diferents tipus d'assetjament i conductes de la mateixa naturalesa o intenció.
- > Respectar la diversitat i pluralitat que caracteritzen la societat actual, no tenint cabuda les manifestacions, comentaris, acudits pejoratius o escrits en qualsevol document, e-mail, comunicacions per dispositiu mòbil i xarxes socials feia determinats col·lectius o minories.
- > Evitar qualsevol comportament de naturalesa sexual, ja sigui a través d'actes, gestos, paraules, fotografies i qualsevol tipus de suport que pugui ser utilitzat per a aquest tipus de comportaments.
- > Evitar realitzar invitacions o regals no desitjats o que puguin provocar incomoditat en la persona destinatària, quan d'això es desprengui l'ànim d'intimar amb aquesta persona o fins i tot d'obtenir a canvi algun tipus d'acció o favor, ja sigui personal o professional.
- > Prohibició de realitzar comportaments tendents a impedir les possibilitats de comunicació de qualsevol dels integrants del Centre.
- > Informar, a través del Sistema Intern d'Informació del Centre de qualsevol situació de risc, indicatiu o coneixement d'assetjament o vulneració de la llibertat sexual al qual pogués estar subjecte o del qual tingués coneixement.
- > Obligació de cooperar en el procés d'investigació quan existeixi una comunicació i sigui demanada la seva col·laboració per dirimir els fets.
- > Deure i responsabilitat a seguir el present Protocol, i els procediments i programes de formació que el Centre desenvolupi a tal efecte.
- > Els representants dels treballadors, si s'escau, hauran de contribuir a prevenir aquestes situacions en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant el mateix i la informació a la direcció del Centre de les conductes o comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.
- > Participar activament en l'elaboració i aplicació de protocols de suport i acompanyament per a l'alumnat trans, així com en les iniciatives contra l'assetjament transfòbic, amb l'objectiu de prevenir, detectar i intervenir en situacions de violència i exclusió.
- > Involucrar-se en la implementació de programes d'informació en els centres educatius, adreçats tant a l'alumnat com a les seves famílies i al personal docent. Aquests programes s'han d'enfocar en la divulgació de les diferents realitats sexe-afectives i familiars, amb un èmfasi especial en la lluita contra la discriminació de les persones trans, persones LGTBI i les seves famílies, prestant particular atenció a les necessitats i realitats de les persones trans i intersexuals.
- > Comprometre's amb la seva formació inicial i contínua en temes relacionats amb la diversitat sexual, de gènere i familiar de les persones trans i persones LGTBI. Això implica fomentar el respecte als drets i la igualtat de tracte, la detecció precoç de situacions de maltractament en l'àmbit familiar, el coneixement profund sobre l'assetjament i la violència escolar, inclouent-hi el ciberassetjament, i familiaritzar-se amb els protocols d'actuació establerts per protegir la infància i adolescència davant la violència.

## 4.6 DEURES DEL GRUP II

Per garantir el compromís de prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual, és necessari la participació i implicació de totes les persones englobades en el Grup II. Per a tot això, hauran de contemplar i complir amb els següents deures i responsabilitats a nivell individual:

- > Tractar qualsevol persona amb el degut respecte, evitant les conductes susceptibles de ser considerades com a assetjament o vulneradores de la llibertat sexual amb especial atenció als col·lectius d'especial protecció (dones, menors, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI), entre les quals es troben les incorporades en les definicions anteriors dels diferents tipus d'assetjament i conductes de la mateixa naturalesa o intenció.
- > Respectar la diversitat i pluralitat que caracteritzen la societat actual, no tenint cabuda les manifestacions, comentaris, acudits pejoratius o escrits en qualsevol document, comunicacions per dispositiu mòbil, Internet i/o xarxes socials cap a determinats col·lectius o minories.
- > Evitar qualsevol comportament de naturalesa sexual, ja sigui a través d'actes, gestos, paraules, fotografies, vídeos o qualsevol tipus de suport que pugui ser utilitzat per a aquest tipus de comportaments.
- > Evitar realitzar invitacions o regals no desitjats o que puguin provocar incomoditat en la persona destinatària, quan d'això es desprengui l'ànim d'intimar amb aquesta persona o fins i tot d'obtenir a canvi algun tipus d'acció o favor.
- > Prohibició de realitzar comportaments tendents a impedir les possibilitats de comunicació de qualsevol conducta contrària al present Protocol.
- > Informar, a través del Sistema Intern d'Informació del Centre o a través de la figura de referència de cada integrant, de qualsevol situació de risc, indicatiu o coneixement d'assetjament o vulneració de la llibertat sexual al qual pogués estar subjecte o del que tingués coneixement.
- > Obligació de cooperar en el procés d'investigació quan existeixi una comunicació i sigui demanada la seva col·laboració per dirimir els fets.
- > Deure i responsabilitat de seguir el present Protocol i els procediments o polítiques que el Centre desenvolupi a tal efecte.
- > Participar activament en la creació i manteniment d'un ambient escolar inclusiu i respectuós, mostrant tolerància i respecte envers la diversitat sexual i de gènere. Això implica no només abstenir-se de participar en actes d'assetjament o discriminació contra companys LGTBI, sinó també contribuir a la promoció de la igualtat i el respecte a través de la participació en activitats educatives i de sensibilització, i donar suport als companys que puguin ser víctimes de discriminació o assetjament.

## 4.7 DEURES DEL GRUP III

Per garantir el compromís de prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual, és necessari la participació i implicació de totes les persones relacionades amb l'activitat. Per a tot això, hauran de contemplar i complir amb els següents deures i responsabilitats a nivell individual:

- > Tractar qualsevol persona amb el degut respecte, evitant les conductes susceptibles de ser considerades com a assetjament o vulneradores de la llibertat sexual amb especial atenció als col·lectius d'especial protecció (dones, menors, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI), entre les quals es troben les incorporades en les definicions anteriors dels diferents tipus d'assetjament i conductes de la mateixa naturalesa o intenció.
- > Respectar la diversitat i pluralitat que caracteritzen la societat actual, no tenint cabuda les manifestacions, comentaris, acudits pejoratius o escrits en qualsevol document, comunicacions per dispositiu mòbil, Internet i/o xarxes socials feia determinats col·lectius o minories.
- > Evitar qualsevol comportament de naturalesa sexual, ja sigui a través d'actes, gestos, paraules, fotografies, vídeos o qualsevol tipus de suport que pugui ser utilitzat per a aquest tipus de comportaments.
- > Evitar realitzar invitacions o regals no desitjats o que puguin provocar incomoditat en la persona destinatària, quan d'això es desprengui l'ànim d'intimar amb aquesta persona o fins i tot d'obtenir a canvi algun tipus d'acció o favor.
- > Prohibició de realitzar comportaments tendents a impedir les possibilitats de comunicació de qualsevol conducta contrària al present Protocol.
- > Informar, a través del Sistema Intern d'Informació del Centre o a través de la figura de referència de cada integrant de qualsevol situació de risc, indicatiu o coneixement d'assetjament o vulneració de la llibertat sexual al qual pogués estar subjecte o del qual tingués coneixement.
- > Obligació de cooperar en el procés d'investigació quan existeixi una comunicació i sigui demanada la seva col·laboració per dirimir els fets.
- > Deure i responsabilitat de seguir el present Protocol i els procediments o polítiques que el Centre desenvolupi a l'efecte.
- > Obligació de comptar amb elements propis de prevenció de conductes constitutives d'assetjament i de garantia integral de la llibertat sexual.
- > Col·laborar activament en la promoció d'un entorn escolar segur, inclusiu i respectuós cap a la diversitat sexual i de gènere
- > Comprometre's a donar suport a les polítiques i mesures del centre educatiu destinades a combatre la discriminació i l'assetjament a les persones trans i les persones LGTBI

## 4.8 DRETS DELS INTEGRANTS DEL GRUP I

Tota persona integrant del Grup I a la qual li sigui d'aplicació el present Protocol tindrà els següents drets:

- > Dret a un ambient de respecte i correcció en el treball.
  - > Dret a la intimitat i a la consideració de la seva dignitat. La intimitat també regirà sobre les comunicacions tendents a rectificar la conducta o cridar l'atenció per les seves actuacions contràries a la igualtat i a la no discriminació. En aquest sentit, aquestes comunicacions s'hauran de realitzar de forma reservada i respectuosa.
  - > Dret a ser protegit davant l'assetjament laboral o assetjament psicològic, a l'assetjament discriminatori i/o a l'assetjament sexual.
  - > Dret a la reputació laboral i personal. No seran acceptables els comportaments que ridiculitzin o que facin burla de les persones,
- com tampoc comentaris amb ànim injuriós cap a la seva reputació per qualsevol mitjà.
  - > Dret a la confidencialitat durant tot el procés de comunicació, investigació i seguiment. Aquest serà aplicable a qualsevol persona que intervingui en el procés amb independència del rol que hi exerceixi (informant, denunciat, testimoni, etc.).
  - > Dret a la Identitat i Expressió de Gènere: Les persones trans i les persones LGTBI tenen el dret a ser reconegudes i respectades en la seva identitat de gènere, incloent el dret a usar el nom i pronoms que corresponguin al seu gènere identificat, així com a vestir i expressar-se d'acord amb la seva identitat de gènere en tots els àmbits, incloent el laboral, educatiu i en l'atenció sanitària.

## 4.9 DRETS DEL GRUP II

Tota persona integrant del Grup II tindrà els següents drets:

- > Dret a un ambient de respecte.
- > Dret a la intimitat i a la consideració de la seva dignitat. La intimitat també regirà sobre les comunicacions tendents a rectificar la conducta o cridar l'atenció per les seves actuacions contràries a la igualtat i a la no discriminació. En aquest sentit, aquestes comunicacions s'hauran de realitzar de forma reservada i respectuosa.
- > Dret a ser protegit davant l'assetjament escolar o bullying i l'assetjament sexual.
- > Dret a la reputació personal.
- > Dret a la confidencialitat durant tot el procés de comunicació, investigació i seguiment. Aquest serà aplicable a qualsevol persona que intervingui en el procés amb independència del rol que hi exerceixi (informant, denunciat, testimoni, etc.).
- > L'alumnat menor d'edat que hagi obtingut el canvi de nom en el Registre té dret a obtenir un tracte conforme a la seva identitat en totes les activitats que es desenvolupin en l'àmbit educatiu.

## 4.10 DRETS DEL GRUP III

Els integrants del Grup III, a qui els sigui d'aplicació el present Protocol, tindran els següents drets:

- > Dret a un ambient de respecte.
- > Dret a la intimitat i a la consideració de la seva dignitat. La intimitat també regirà sobre les comunicacions tendents a rectificar la conducta o cridar l'atenció per les seves actuacions contràries a la igualtat i a la no discriminació. En aquest sentit, aquestes comunicacions s'hauran de realitzar de forma reservada i respectuosa.
- > Dret a ser protegit davant l'assetjament sexual. També es vetllarà per garantir la seva protecció davant conductes que atempten contra la seva integritat.
- > Dret a la reputació personal i, si fos laboral.
- > Dret a la confidencialitat durant tot el procés de comunicació, investigació i seguiment. Aquest serà aplicable a qualsevol persona que intervingui en el procés amb independència del rol que hi exerceixi (informant, denunciat, testimoni, etc.).
- > Dret a la Identitat i Expressió de Gènere: Les persones trans i les persones LGTBI tenen el dret a ser reconegudes i respectades en la seva identitat de gènere, incloent el dret a usar el nom i pronoms que corresponguin al seu gènere identificat, així com a vestir i expressar-se d'acord amb la seva identitat de gènere en tots els àmbits, incloent el laboral, educatiu i en l'atenció sanitària.

# 05

## MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I GARANTIA INTEGRAL DE LA LLIBERTAT SEXUAL

El present Protocol no només té l'ànim d'aportar solucions i mitjans d'actuació enfront d'aquestes situacions, sinó que, a més, té per objecte l'establiment de mesures idònies per prevenir l'assetjament o situacions potencialment constitutives d'assetjament o d'infracció de la llibertat sexual. Així doncs, al Centre s'establiran les mesures següents:

- > Donar accés al present Protocol o als drets i deures que en deriven a l'Escola.
- > Sensibilitzar els integrants del Grup II en matèria de prevenció de l'assetjament escolar, l'assetjament sexual i assetjament docent.
- > Formar en matèria de prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual a nivell general els integrants del Grup I i, amb caràcter prioritari, les posicions o funcions de major risc en la prevenció de l'assetjament i aplicació del present protocol.
- > Facilitar informació als integrants del Grup II relacionada amb els principis i valors que han de ser respectats i sobre les conductes i comportaments no admesos.
- > Promoure un entorn de respecte i correcció en el Centre, inculcant i conscienciant a tots els integrants els valors d'igualtat de tracte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat, incloent l'acceptació i valoració de la diversitat sexual i de gènere, i garantint que la comunitat LGTBI sigui respectada i recolzada en la seva identitat i expressió.
- > Afavorir la integració de les persones de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment de les mateixes, no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó també amb posterioritat al mateix.
- > Eliminar qualsevol imatge, comunicació o publicitat del Centre que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes, així com qualsevol representació que perpetui prejudicis o estereotips negatius sobre la comunitat LGTBI, assegurant que es promogui una imatge inclusiva i respectuosa de totes les orientacions sexuals i identitats de gènere i adoptar mesures efectives contra el ciberassetjament, especialment dirigides a protegir menors d'edat i joves trans i/o LGTBI.
- > Quan siguin detectades conductes i actituds no admeses, de conformitat amb el present Protocol, la persona que sigui coneixedora s'adreçarà immediatament a la persona responsable, a fi d'informar-lo sobre la situació detectada.
- > Notificar formalment i/o contractualment als tercers relacionats amb l'Escola de l'existència del present Protocol i de la necessitat de respectar-lo.

Les mesures exposades seran revisades i actualitzades per l'Escola mitjançant l'informe anual de seguiment i actualització del present Protocol per tal d'assolir una òptima convivència en el Centre, salvaguardant els drets dels seus integrants.

# 06

## VIES DE REPORT I COMUNICACIÓ

El Centre ha implementat i habilitat els següents sistemes de comunicació a través dels quals qualsevol persona que observi o conegui de la concurrència

de qualsevol tipus d'irregularitat o conducta il·lícita vinculada a les descrites en matèria d'assetjament i llibertat sexual, pot procedir a la seva immediata comunicació.

### SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

Amb l'objectiu de dotar d'efectivitat real a la present Protocol i perquè els destinataris puguin comunicar possibles incompliments de la mateixa, s'ha habilitat un apartat específic d'assetjament en el Sistema Intern d'Informació del Centre gestionat per un expert independent.

El referit Sistema Intern d'Informació compleix amb tots i cadascun dels requisits establerts per la normativa per a aquest tipus de sistemes, amb els més alts nivells de professionalitat, d'independència, confidencialitat, registre, protecció de l'informant i prevenció del conflicte d'interès. En aquest sentit, per tractar de manera diferent els nivells de protecció de cada col·lectiu englobat en el Present Protocol, s'ha creat un Sistema Intern d'Informació específic per a menors diferenciat del general en el qual es tramitarà qual- voler informació referent a la resta de col·lectius.

La configuració i gestió del sistema a través de professionals externs especialitzats dota d'independència al mateix, garantint la no alterabilitat del con- tenui de les comunicacions que es realitzin, així com una deguda protecció a l'informant.

En aquest sentit, es facilitarà als destinataris del Protocol un enllaç específic per tal que l'accés al sistema sigui el més senzill i àgil posi- ble. No obstant això, cal recalcar que les comunicacions que es realitzin han de tenir com a base el principi de bona fe, havent de fonamentar-se en fets o indicis dels quals raonablement pugui desprendre's la realització d'un comportament que ha de ser comunicat.

Així les coses, de les comunicacions que es realitzin no es podrà desprendre l'existència de falsedat, falta a la veritat o intenció de perjudicar un tercer.

# 07

## PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

### 7.1 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ GENERAL

#### 7.1.1 VIA INTERNA

En el si del Centre, un cop rebuda la comunicació en relació amb les conductes descrites en aquest Protocol, s'articularen les fases següents:

- > **Recepció de la comunicació:** per part de les persones encarregades a través dels diferents mitjans de comunicació habilitats pel Centre, d'acord amb el que estableix el Protocol del Sistema Intern d'Informació del Centre.
- > **Investigació:** un cop rebuda la comunicació, es procedirà a la creació de la CdR i s'iniciarà l'anàlisi dels fets. Per a això, la Comissió podrà realitzar entrevistes als afectats i testimonis; informar i assessorar la presumpta víctima; i, recaptar les proves i informació pertinents. Finalitzada la investigació, la CdR emetrà un informe al respecte.

La investigació referida es realitzarà respectant, en tot cas, els drets fonamentals de les persones implicades; sobretot el seu dret a la intimitat i a la dignitat, així com les garanties exposades en aquest Protocol. Així mateix, en atenció a la gravetat de la comunicació, el perfil de les persones implicades, el risc de conflicte d'interessos, etc. el Centre podrà comptar amb l'assessorament d'un expert, extern el qual elaborarà un dictamen independent sobre el fons de l'assumpte. També, en atenció a la normativa legal vigent, es contemplarà la necessitat d'interposar la comunicació davant l'autoritat competent o la necessitat d'informar els pares o tutors legals.

Durant la present fase es podrà optar, segons el supòsit concret, per la realització d'una primera intervenció de mediació per tal de resoldre el conflicte en el cas que la queixa no revesteixi especial gravetat i existeixi aquiescència per totes les parts implicades.

Igualment, en atenció a la gravetat de l'assumpte, es podrà proposar i valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars, les quals hauran d'estar en tot cas fixades per escrit i degudament motivades<sup>2</sup>.

En l'informe referenciat, la CdR recollirà la comunicació; les diligències d'investigació practicades; les mesures cautelars adoptades; les conclusions assolides després de la investigació; i, les circumstàncies agreujants<sup>3</sup> o atenuades observades, suggerint les mesures disciplinàries oportunes i donant-ne trasllat immediat a la Direcció de l'Escola.

En aquest sentit, la CdR proposarà de forma motivada:

- A L'obertura d'un expedient disciplinari** a la persona reportada, per entendre que la persona informant ha patit alguna de les conductes descrites en el present Protocol.
- B L'arxiu de les actuacions**, per entendre que els fets reportats no poden ser qualificats com a constitutius d'assetjament sexual sens perjudici de proposar les mesures oportunes per resoldre les possibles diferències entre les persones implicades i reforçar les mesures preventives, fent una anàlisi de l'entorn per determinar si hi ha hagut alguna fallada del sistema.

La present fase d'investigació i la seva conclusió mitjançant informe es realitzarà al més aviat possible i en qualsevol cas dins del termini màxim de 3 mesos. No obstant això, per causes excepcionals, com per exemple, per la complexitat de l'assumpte, aquest termini podrà ser ampliat de manera motivada i per escrit.

- > **Seguiment:** Un cop recopilada tota la informació i realitzat l'Informe, s'haurà d'assegurar l'arxiu de l'expedient en el qual es motivi, l'existència o inexistència d'assetjament o la vulneració de la llibertat sexual i, si s'escau, l'adopció de les mesures necessàries conforme a la resolució del cas per part de la Direcció del Centre.

Igualment s'ajudarà la víctima a superar les conseqüències que s'hagin derivat de la conducta comunicada. L'exposat quedarà degudament registrat, quedant la conservació dels expedients supeditada al disposat en la legislació laboral, penal i de Protecció de Dades.

Finalment, s'observarà la necessitat de reforçar qualsevol tipus de mesura correctora addicional mitjançant el desenvolupament de controls, sessions formatives o de sensibilització, entre d'altres.

## 7.1.2 VIA EXTERNA

En l'ordenament jurídic espanyol, es contemplen una altra sèrie de vies com l'administrativa, laboral i penal, articulades mitjançant diferents tipus de drets i procediments, a les quals tant l'Escola, com els destinataris del present Protocol.

Aquesta solució pot anar combinada amb la via exposada en l'epígraf precedent o bé ser posterior a aquesta. En qualsevol cas, es recomana l'assessorament per un expert extern en la matèria o àmbit concrets.

## 7.2 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CASOS RELACIONATS AMB MENORS

En el si del Centre, una vegada rebuda la comunicació o detectat possibles indicis de qualsevol tipus de violència o maltractament que constitueixi una situació o conducta de risc adreçada a menors, en relació amb les conductes descrites en aquest Protocol, s'haurà de procedir com es detalla a continuació.

Quan el RPMn tingui constància i coneixement de qualsevol conducta o situació de risc cap als menors, ja sigui a través del Sistema Intern d'Informació de Protecció al Menor, de manera directa o per qualsevol altra via, haurà d'impulsar la creació d'una Comissió de Reacció de PMn i procedir conjuntament a valorar i avaluar de manera preliminar la conducta o situació i determinar el risc que suposa. Per a això, pot comptar amb el suport d'altres responsables de l'Entitat, Direcció o un assessor extern especialitzat.

El RPMn podrà classificar, atenent el següent **Sistema de valoració i avaluació del risc amb** el suport de la CdR, les conductes o situacions de risc des del punt de vista de la gravetat en 3 nivells:

> **Conductes o situacions de risc lleu:** Ocorren amb poca freqüència i de baixa intensitat. No suposant un risc per a la integritat física o psicològica del menor. En aquest tipus de casos es pot optar per una prevenció verbal o per escrit i se n'ha de deixar constància, en cas que tornés a succeir. En cas de dubte, s'hauran d'aplicar els procediments contemplats en el present protocol amb la finalitat d'aclarir la veritable avaluació i valoració del risc.

> **Conductes o situacions de risc moderat:** Encara que la intensitat i freqüència del risc no és greu, existeixen dubtes raonables sobre la possibilitat que s'hagin produït o puguin produir danys més greus en el futur i si suposen un risc per a la integritat física i psicològica del menor. En aquest cas, es procedirà amb els procediments d'actuació contemplats en el present Protocol donada la naturalesa dels fets comunicats.

**En les conductes o situacions avaluades com lleus o moderades** no es requereix acció protectora immediata, segons les guies de les autoritats, però si l'Entitat considera que és necessari segons el cas concret haurà de donar assistència i resposta immediata.

> **Conductes o situacions de risc greu:** Es dona quan perilla la integritat física, psíquica o emocional del menor de manera imminent o ja s'ha produït, provocant o podent provocar danys significatius en el seu desenvolupament. En aquest tipus de situacions es requereix atenció i actuació immediata, seguint els procediments previstos en el present Protocol, però amb major celeritat.

Un cop realitzada l'avaluació preliminar amb totes les dades i informació que ho justifiquen, la persona RPMn juntament amb la CdR, definiran l'avaluació final del risc i dirigiran / definiran les actuacions pertinents i l'inici, si escau del procediment d'actuació i recerca

## 7.2.1 PROCEDIMENT A SEGUIR PER L'ENTITAT DESPRÉS DE DETECTAR UNA CONDUCTA O SITUACIÓ DE RISC EN L'ÀMBIT FAMILIAR O FORA DE L'ENTITAT

Es contemplen les actuacions i consideracions següents:

- a** Si un membre de l'Entitat observa o se li comunica alguna conducta o situació de risc que, segons l'avaluació de risc que estableix el PPMn és considerat com a lleu o moderat (i, per tant, no requereix acció protectora immediata segons les guies de les autoritats), l'Entitat procedirà a l'anàlisi, investigació i actuació a nivell intern. Podrà demanar suport d'experts externs especialitzats i l'assessorament de serveis educatius, la Inspecció d'educació, i serveis territorials competents. Poden secundar-se en els Serveis Socials Bàsics, que avaluaran la situació i consideraran derivar el cas a Serveis Socials Especialitzats si se sospita desemparament. En el cas de necessitar assistència sanitària, s'ha d'acudir a l'hospital de referència.
- b** Si la conducta és greu, és a dir, que amenaça directament el benestar del menor i requereix acció immediata, l'adreça de l'Entitat notificarà tant per telèfon com per escrit als serveis territorials d'atenció a la infància i l'adolescència i, simultàniament, a la Fiscalia de Menors, al Jutjat de Guàrdia o als cossos de seguretat. En el cas de necessitar assistència sanitària, s'ha d'acudir a l'hospital de referència.
- c** En casos d'agressió sexual recent (últimes 72 hores) o maltractament físic evident, l'Entitat contactarà immediatament al servei sanitari o hospital de referència per prendre mesures urgents, a més d'informar els serveis territorials d'atenció a la infància i l'adolescència per coordinar accions protectores i notificar a les autoritats judicials pertinents. Independentment de la situació, l'Entitat informarà la família del menor sobre les accions que s'estan prenent. Simultàniament, ho comunicarà a la Fiscalia de Menors, al Jutjat de Guàrdia o als Cossos de Seguretat mitjançant la corresponent denúncia.

En qualsevol cas, la direcció de l'Entitat informarà la família o tutors legals de les actuacions que es

## 7.2.2 PROCEDIMENT A SEGUIR PER L'ENTITAT DESPRÉS DE DETECTAR UNA CONDUCTA O SITUACIÓ DE RISC COMESA PER L'EQUIP DOCENT O QUALSEVOL PROFESSIONAL QUE INTERVINGUI EN L'ÀMBIT DE L'ENTITAT

Es contemplen les actuacions i consideracions següents:

- > Si s'identifica i determina un possible cas d'agressió sexual o conducta o situació de risc comesa per personal de la plantilla o qualsevol altre professional dins de l'àmbit d'activitat de l'Entitat, el \*RPMn ha de notificar a la família del menor, a la Inspecció d'Educació i als serveis territorials pertinents. Aquests informaran els serveis centrals del Departament d'Educació sobre el cas i les accions realitzades. Simultàniament, es farà una denúncia a la Fiscalia de Menors, al Jutjat de Guàrdia o als Cossos de Seguretat. En el cas de necessitar assistència sanitària, s'ha d'acudir a l'hospital de referència.
- > En situacions d'agressió sexual recent (últimes 72 hores) o maltractament físic evident, l'Entitat contactarà immediatament amb el servei sanitari o l'hospital de referència per a les mesures necessàries i el trasllat del menor.
- > L'Entitat prendrà mesures per separar cautelament el professional implicat del contacte directe amb menors, a més de seguir l'establert en procediments penals i, s'adoptaran mesures organitzatives provisionals segons la normativa aplicable.
- > L'Entitat investigarà per detectar si hi ha hagut més casos d'abusos o maltractaments cap a altres menors.

Si el menor afectat és menor de 14 anys i es troba en situació de risc, es coordinarà amb els Serveis Socials i, en cas de possible desemparament, es comunicarà als serveis territorials d'atenció a la infància i l'adolescència per coordinar les accions protectores necessàries.

En qualsevol cas, la direcció de l'Entitat informará la família o tutors legals de les actuacions que s'estiguin realitzant en matèria de PMn.

## 7.2.3 PROCEDIMENT A SEGUIR PER L'ENTITAT DESPRÉS DE DETECTAR UNA CONDUCTA O SITUACIÓ DE RISC PRODUÏDA PER UN MENOR A UN ALTRE

En aquest procediment s'han de contemplar els aspectes següents:

- > **Majors de 14 anys:** el menor té responsabilitat penal, la qual cosa significa que, si la situació o conducta de risc es produeix entre un/a menor i un/a major de 14 anys, se segueix el mateix circuit legal que amb un adult, i es pot posar una denúncia als cossos de seguretat, que la tramitarà i passarà a Fiscalia de Menors, i a partir d'aquí se seguirà el procediment legal corresponent.
- > **Menors de 14 anys:** No se li exigirà responsabilitat penal davant els fets, sinó que, una vegada notificat a les autoritats corresponents, al Ministeri Fiscal el remetrà a l'entitat pública competent en matèria de protecció de menors per valorar la seva situació i promoure, si s'escau, les mesures de protecció necessàries.

L'Entitat ha d'informar les famílies, tutors legals o guardadors del menor de les actuacions que es duguin a terme. Si les famílies no volen fer la notificació dels fets, se'ls informará que l'Entitat té l'obligació de fer-ho per ser coneixedora d'un possible delictes i, per tant, haurà d'obrir un protocol extern.

Independentment del tipus de procediment, la investigació referida es realitzarà respectant, en tot cas, els drets fonamentals de les persones implicades; sobretot el seu dret a la intimitat i a la dignitat, presumpció d'innocència, així com les garanties exposades en aquest Protocol.

Igualment, en atenció a la gravetat de l'assumpte, es podrà proposar i valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars, les quals hauran d'estar en tot cas fixades per escrit i degudament motivades.

A l'efecte d'assegurar el degut compliment de les garanties del Sistema Intern d'Informació de Protecció al Menor descrites en el present PPMn, el RPMn i la CdR actuaran, en cas de ser persona diferent, en coordinació amb la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació de l'Entitat, màximament figura responsable de supervisar, controlar i gestionar aquest tipus de sistemes en virtut de la Llei 2/2023, de 20 de febrer.

En l'informe referenciat, el RPMn i la CdR recolliran la comunicació; les diligències d'investigació practicades; les mesures cautelars adoptades; les conclusions aconseguides després de la investigació; i, les circumstàncies agreujants o atenuades observades, proposant les mesures disciplinàries oportunes i donant trasllat immediat a l'Òrgan d'Administració.

En aquest sentit, un cop finalitzat tot el procediment de recerca, el RPMn i la CdR proposarà de forma motivada:

- a l'obertura d'un expedient disciplinari a la persona reportada, per entendre que la persona informant ha patit alguna de les conductes descrites en el present PPMn.
- b L'arxiu de les actuacions, per entendre que els fets comunicats no poden ser qualificats com a constitutius d'algunes de les conductes o situacions de risc contemplades en el present PPMn, sens perjudici de proposar les mesures oportunes per resoldre les possibles diferències entre les persones implicades i reforçar les mesures preventives, fent una anàlisi de l'entorn per determinar si hi ha hagut alguna decisió del sistema.

La present fase d'investigació i la seva conclusió mitjançant informe es realitzarà al més aviat possible i en qualsevol cas dins del termini màxim de 3 mesos. No obstant això, per causes excepcionals, com, per exemple, per la complexitat de l'assumpte, aquest termini podrà ser ampliat tres mesos més de manera motivada i per escrit.

Un cop recopilada tota la informació i realitzat l'Informe, s'haurà de fer un seguiment on s'haurà d'assegurar l'arxiu de l'expedient en el qual es motiví, l'existència o inexistència d'assetjament o la vulneració de la llibertat sexual i, si s'escau, l'adopció de les mesures necessàries conforme a la resolució del cas per part de l'Òrgan d'Administració.

Igualment, s'ajudarà la víctima a superar les conseqüències que s'hagin derivat de la conducta comunicada. L'exposat quedarà degudament registrat, quedant la conservació dels expedients supeditada al disposat en la legislació laboral, penal i de Protecció de Dades. Finalment, s'observarà la necessitat de reforçar qualsevol tipus de mesura correctora addicional mitjançant el desenvolupament de controls, sessions formatives o de sensibilització, entre d'altres.

## 7.3 GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Respecte a les garanties que ha de complir el procediment s'han d'assenyalar les següents:

- > **Respecte i protecció a les persones:** és necessari procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències s'han de realitzar amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones interessades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Els afectats podran ser assistits en tot moment al llarg del
- > **Confidencialitat:** les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva d'aquella informació obtinguda durant aquest. Per tant, no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o sobre qualsevol dada obtinguda durant el procés d'investigació.
- > **Objectivitat i absència de conflictes d'interès:** durant el curs de la investigació, les persones intervinents hauran de mostrar la seva diligència i imparcialitat en l'estudi del cas. A més, en el supòsit d'existir qualsevol tipus de conflicte d'interès (laboral, familiar, econòmic, etc.), s'incorporaran per als mecanismes de prevenció del conflicte d'interès que detallarà i documentarà la CdR.
- > **Celeritat:** la investigació i la resolució sobre la conducta comunicació han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties i terminis contemplats.
- > **Dret de defensa i presumpció de la innocència.**
- > **Diligència i professionalitat:** els membres que formin part de la recerca hauran de reunir les qualitats (coneixement i experiència) necessaris per ser-hi part. En qualsevol cas, es podrà recórrer a un expert extern que complimenti aquesta funció o per suplir la falta d'experiència i/o formació dels integrants de la comissió. Així mateix, s'haurà d'acudir a un expert extern en matèria de processos d'investigació quan la comunicació requereixi la realització d'entrevistes.
- > **Contradicció:** el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Tots els fets han de buscar de bona fe la veritat i l'esclarament dels fets comunicats.
- > **Informació:** les parts hauran de ser informades sobre l'evolució i estat del procés.
- > **Protecció de les víctimes i persones afectades:** el Centre haurà d'adoptar les mesures que estimi pertinents per garantir el dret a la protecció de les parts afectades.
- > **Prohibició de represàlies:** s'han de prohibir expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una comunicació, com semblin com a testimonis o participin en una investigació sobre aquesta matèria, sempre que s'hagi actuat de bona fe. Si es demostrés que una comunicació ha estat presentada amb mala fe i que les declaracions contingudes són intencionadament fraudulentos o falses, es posarà en coneixement de la Direcció de l'Escola perquè es doni inici a l'expedient disciplinari oportú.
- > **Registre i Documentació:** tota la informació generada en el procediment quedarà degudament registrada i documentada. L'accés a la mateixa quedarà restringit als responsables implicats en la investigació i en les mesures de prevenció, protecció i correcció que poguessin ser necessàries.

## 7.4 COORDINACIÓ AMB ALTRES RESPONSABLES

A l'efecte d'assegurar el degut compliment de totes les normatives que puguin afectar el present Protocol, el Responsable del mateix coordinarà qualsevol actuació pertinent per a la seva actualització i adaptació a la legalitat normativa vigent ja sigui amb responsables del Centre com amb les autoritats laborals, d'ensenyament o de qualsevol àmbit que li pugui ser d'aplicació a l'Escola per raó de la seva activitat.

# 08

## MESURES CAUTELARS I MECANISMES DE PROTECCIÓ

L'òrgan decisor i o responsable de prendre les decisions relatives a l'esclariment i investigació dels fets objecte de comunicació podrà, en atenció a la gravetat de l'assumpte, valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars, les quals hauran d'estar en tot cas fixades per escrit i degudament motivades i acceptades per la Direcció del Cent.

Les mesures cautelars s'adoptaran, amb l'audiència prèvia de la part afectada, amb l'objecte d'impedir que durant la tramitació de la investigació es puguin generar perjudicis greus als drets dels destinataris del present

Protocol o al propi Centre. Així com per evitar la possible destrucció d'informació rellevant. A més, cal tenir en compte que l'adopció de mesures cautelars no suposarà, en cap cas, la confirmació de l'existència de la situació informada.

Qualsevol actuació haurà de considerar i respectar les garanties del procediment enunciades en apartats anteriors i es tindrà en especial consideració la protecció de les persones implicades.

Entre d'altres, l'òrgan decisor podrà adoptar les mesures cautelars següents:

- > Suspensió del exercici de les funcions laborals.
- > Restriccions d'accés a les instal·lacions, seus i dependències de l'Escola.
- > Restricció en la participació de les activitats organitzades per l'Escola.
- > Prohibició de l'ús d'equipaments electrònics o físics que pugués venir utilitzant el treballador.
- > Qualsevol altra que sigui precisa o idònia atenent les persones i el cas particular.

# 09

## RÈGIM DISCIPLINARI

Pel que fa als integrants del Grup I, això és, tots els treballadors amb independència del tipus de contracte de què disposin, així com a totes aquelles persones que, sense tenir relació laboral amb el Centre, hi presten els seus serveis.

L'exercici de la facultat disciplinària del Centre ve conferit a la Direcció per Llei i per Conveni Co-lectiu. Aquesta facultat resultarà d'aplicació quan l'informe realitzat per la CdR conclogui que s'ha produït una situació d'assetjament o que s'ha vulnerat la llibertat sexual. En aquest sentit, serà essencial establir mecanismes de conflicte d'interès respecte dels membres de l'òrgan decisor, per tal d'evitar la presa de decisions vulnerant els criteris que

garanteixin propis del procés. És important ressenyar en aquest apartat que, en cas que es conclogui que la conducta contravé el present Protocol, pot comportar responsabilitat penal per a l'Escola i pot ser d'aplicació el règim disciplinari aplicable a aquest àmbit.

Una vegada tramès l'informe a la Direcció del Centre, aquesta incoarà un expedient disciplinari en el qual es redactaran els plecs de càrrecs corresponents i els fets rellevants constatats per la CdR. Seguidament, es donarà trasllat al treballador o treballadora denunciat perquè, en un termini de tres dies hàbils, formuli les al·legacions oportunes al respecte. A continuació, la Direcció procedirà:

- A** Al sobreseïment de l'expedient disciplinari en cas de considerar no acreditats els fets motivadors el mateix.
- B** A imposar una sanció disciplinària.
- C** A valorar la revisió del present Protocol i les mesures de prevenció establertes.

Aquesta resolució haurà de ser adoptada dins del termini de tramitació i prescripció determinat a nivell intern en consonància amb el que disposa la legalitat vigent aplicada al cas concret, havent d'executar les sancions, mesures i comunicacions aprovades amb la major immediatesa<sup>10</sup>.

En aquest sentit, cal destacar que la vulneració de la llibertat sexual, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa, es considera un incompliment contractual

greu que pot portar aparellada l'extinció del contracte per mitjà del mecanisme d'acomiadament disciplinari.

No obstant això, aquesta sanció, d'una banda, podrà ser modulada en relació amb la menor o major gravetat de la situació constatada. D'altra banda, la sanció podrà ser modulable i en tot cas, haurà d'estar en consonància amb les disposicions adoptades per l'Escola en el Règim Disciplinari que li sigui d'aplicació.

Finalment, cal destacar que aquest Règim Disciplinari serà igualment d'aplicació per a l'incompliment i no seguiment de l'establert en el present Protocol.

Pel que fa als integrants dels Grups II, això és, tots els alumnes o participants que desenvolupin qualsevol tipus d'activitat, ja sigui educativa, lúdica, esportiva, social o cultural organitzada o desenvolupada al centre així com l'alumnat o participants d'altres centres que puguin acudir a activitats organitzades per o al nostre Centre, un cop finalitzada la fase de recerca i contrastada tota la informació, la Direcció del Centre serà la responsable de definir i adoptar les mesures de correcció necessàries, tant a nivell organitzatiu a aplicar a nivell de centre i aula, com les destinades a les persones en conflicte que garanteixin el tractament individualitzat conforme a les característiques personals de cadascú.

Així mateix, es definiran les actuacions específiques de sensibilització destinades a la resta dels membres del col·lectiu, amb l'objectiu de reforçar les ja existents en el Centre en matèria de prevenció de l'assetjament i violència entre iguals, amb independència de si les conductes infractores es produeixen en el propi centre educatiu o si es produeix, o continuen, a través de les tecnologies de la informació i de la comunicació.

Sense perjudici de l'anterior, la Direcció del Centre adoptarà les mesures disciplinàries pertinents respecte a l'alumne infractor en virtut del Pla de Convivència del Centre i, en qualsevol cas, d'acord amb el que estableix l'article 124 de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació i el marc regulador específic que aplica segons la Comunitat Autònoma.

En aquest sentit, la Direcció del Centre es responsabilitzarà de la deguda adopció i aplicació de les mesures i actuacions previstes en el present apartat, informant de les mateixes de manera periòdica a les comissions, entitats i parts legalment definides a tal efecte.

Contemplant tot l'anterior, cal esmentar que totes les actuacions es duran a terme sota els principis de proporcionalitat, discreció, prudència, anonimat i celeritat, guardant estricta confidencialitat i no realitzant cap revelació o difusió pública.

Respecte als integrants del Grup III, això és, totes les persones que, no estant englobades en els grups precedents, mantinguin relacions laborals, professionals, comercials o contractuals amb el Centre així com les famílies o tutors legals dels assistents a les activitats o instal·lacions del Centre, les sancions que es poguessin imposar, per la naturalesa de la relació amb l'Escola, seran les tendents a evitar que els fets provats es tornin a cometre i, per tant, elles podran englobar des de prohibicions d'accés a les instal·lacions, prohibicions de participació en futures activitats, rescissions de contractes, entre d'altres.

# 10

## PLA DE COMUNICACIÓ I FORMACIÓ

El present Protocol es trobarà a disposició per a la seva consulta per qualsevol de les parts interessades. No obstant això, a nivell intern, l'Escola procedirà a la seva comunicació formal, tant de la versió inicial, com de les possibles modificacions posteriors.

Sens perjudici de la difusió del present document, el Centre també difondrà unes Guies d'actuació i detecció de les conductes aquí exposades personalitzades per a cada Grup de destinataris per tal de facilitar el compliment del Protocol i prevenir la comissió de qualsevol conducta constitutiva d'assetjament o vulneradora de la llibertat sexual.

De forma paral·lela Responsable de Prevenció de l'Assetjament i Garant de la Llibertat Sexual elaborarà periòdicament un pla de formació en matèria de conscienciació i prevenció de l'assetjament i respecte a la llibertat sexual, atenent els diferents llocs i relacions existents, així com depenent del grau exponencial de risc, el qual haurà de ser incorporat en la partida de gestió de recursos corresponent. En tot cas, es garantirà que tant el RPA, com els membres que formin part de la CdR posseeixin els coneixements i l'experiència necessària per evitar i prevenir la consecució d'aquest tipus de conductes irregulars i il·lícites.

# 11

## SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ

El present Protocol serà aprovat per l'Òrgan d'Administració del Centre. Qualsevol modificació del present document haurà de realitzar-se mitjançant el mateix sistema d'aprovació.

La revisió del Protocol es produirà quan existeixin circumstàncies que impliquin la seva necessitat, com canvis normatius, canvis jurisprudencials, canvis organitzatius o operatius o incidències, entre d'altres, que en comprometin l'eficàcia i validesa.

En tot cas, el RPA, amb l'ajut o suport d'un expert extern especialitzat, si escau, elaborarà un informe anual de seguiment i actualització de les mesures, accions i principis detallats en el present Protocol, així com dels possibles casos esdevinguts durant l'exercici.

Així les coses, el present document es mantindrà vigent fins que sigui modificat o suprimit en la seva totalitat de forma motivada i degudament comunicada.