

Marzo de 2022

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

-Organización ICSE-

**ICSE SA, ICSE SL, CIES SL, IDEA
SL, SEICA SL, DELOS SL y
FUNDACIÓN CANARIA ICSE**



ICSE, Calidad y Responsabilidad Social Acreditadas



Mano del Vicio



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3. DEFINICIONES	6
4. OBJETIVOS	8
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
6. VIGENCIA Y REVISIÓN	9
7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN	9
8. REGISTRO.....	9
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	10
10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
11. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	12
12. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	16
13. ANEXO 1.....	17



2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

LA ORGANIZACIÓN ICSE CONSIDERA:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
- Que el acoso tiene un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que todas las personas que pertenecen a la Organización ICSE deben contribuir a garantizar un entorno educativo en el que se respete la dignidad.
- Que el acoso es un comportamiento indebido, por lo que la entidad en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda las personas la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
- Que el acoso y las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable.

LA ORGANIZACIÓN ICSE DECLARA:

- Que todas las personas que forman parte de la comunidad educativa tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que cualquier persona tiene derecho a presentar denuncias o quejas si el hecho se produce.

LA ORGANIZACIÓN ICSE INSTA:

- A la Presidencia, Dirección, Jefatura de Estudios, Coordinación y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- A todas las personas, a observar el presente código de conducta, a velar para que todos los individuos sean tratados con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.



1. INTRODUCCIÓN

Los valores de las entidades que forman parte de la Organización ICSE (ICSE SA, ICSE SL, CIES SL, SEICA SL, IDEA SL, DELOS SL y Fundación Canaria ICSE) están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su entidad, por este motivo se elabora el presente Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Sexual y/o por razón de Sexo, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este documento recoge tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1. Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 2. Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- 3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso.**



LA ORGANIZACIÓN ICSE SE COMPROMETE A:

- Informar sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Proporcionar una declaración clara de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo de las actividades educativas y formativas en la organización.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las quejas o denuncias que se presenten y respetando los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como acusado.
- Establecer un procedimiento adecuado para que todas las personas que puedan sufrir acoso puedan obtener ayuda y plantear las quejas o denuncias. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia o queja de acoso o que colabore o ayude a otro a realizarla, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima o víctimas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.



3. DEFINICIONES

Como indicamos en párrafos anteriores, el acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos.

A continuación se describen los diferentes tipos de acoso y el concepto denuncia falta.

ACOSO MORAL

Se considera acoso psicológico una situación en la que una persona o un grupo de personas ejerzan una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otras personas.

Esta violencia psicológica, en ocasiones, se realiza en función del sexo, raza, edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos atentan contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- 1º Intención de dañar.
- 2º Persistencia en el tiempo.
- 3º Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Todo acoso sexual se considera discriminatorio.



2º Su presentación se haya producido por mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

3º La Organización ICSE se reserva su derecho a emprender las medidas legales que considere oportunas.

4. OBJETIVOS

El objetivo general de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Los objetivos específicos son:

- Fomentar la cultura preventiva.
- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Adoptar medidas disciplinarias.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo, que deben conocer todas las personas que forman parte de la Organización ICSE, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos centros de trabajo, educación y formación libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.



Conductas verbales

- Supuestas insinuaciones sexuales.
- Filtreos u ofensas.
- Comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico.

Comportamientos físicos

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el Art. 7.2. de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de la posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, o la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán también actos de discriminación por razón de sexo.

DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

1º Carezca de justificación y fundamento.



El presente protocolo regirá a todas las personas que forman parte de la Organización ICSE (ICSE SA, ICSE SL, CIES SL, SEICA SL, IDEA SL, DELOS SL y Fundación Canaria ICSE), sin exclusiones su distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

6. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo será el mismo que el periodo de vigencia de cada Plan de Igualdad de las entidades que forman parte de la Organización ICSE.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

En caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

Por su parte, en caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

8. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.



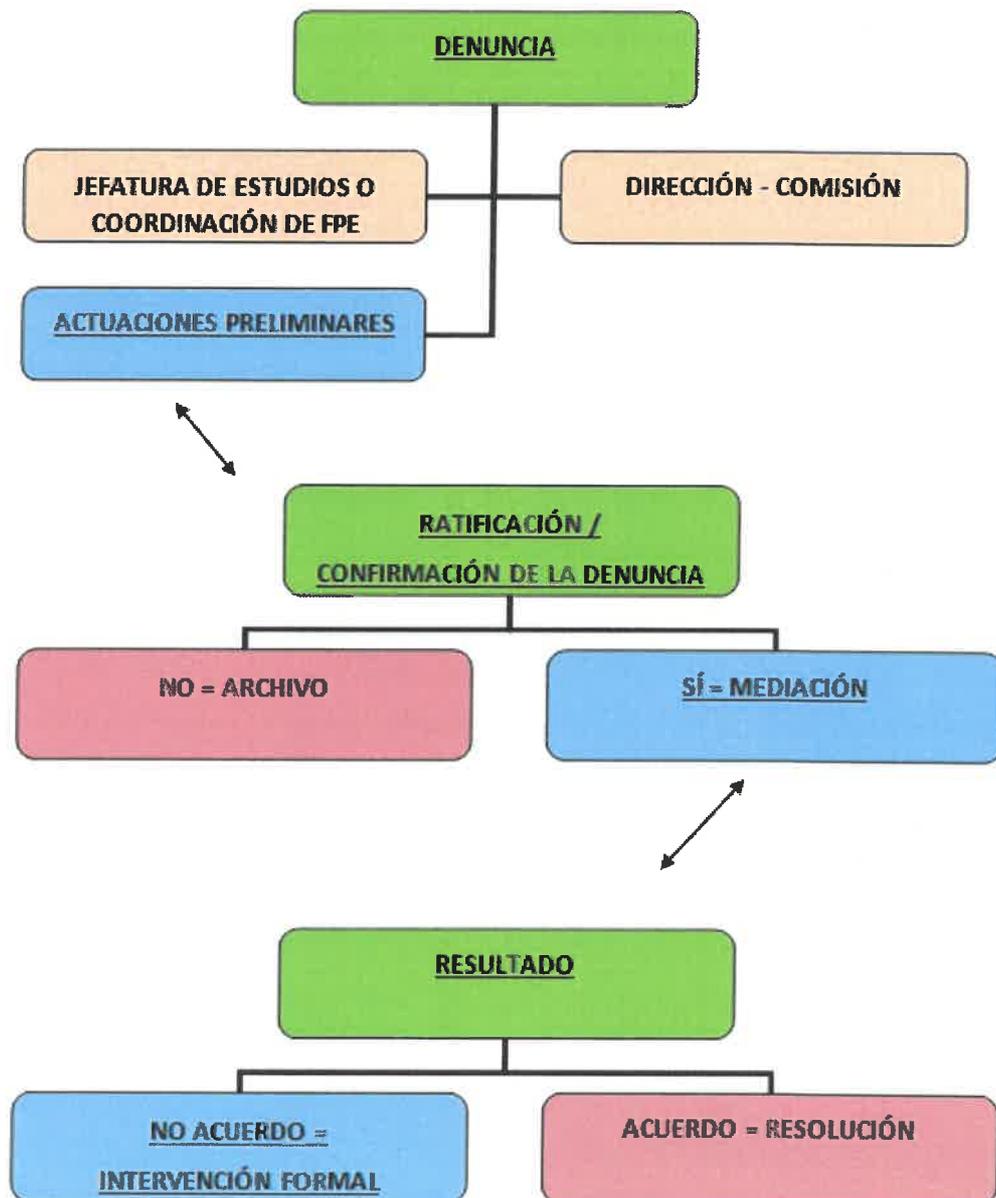
9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- **Información y Sensibilización:** Realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y además de colgarlo en la intranet y plataforma virtual del centro.
- **Formación:** Se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso.



10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



11. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

1º DENUNCIA

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de la Jefatura de Estudios, Coordinación de FPE o Dirección. La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito dirigiéndose a la Dirección de la Empresa.

En caso de denuncia verbal la persona encargada de tramitar la reclamación la pondrá por escrito.

Las personas trabajadoras de la Organización ICSE deben saber que, salvo mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

La denuncia será secreta pero no podrá ser anónima. La Organización ICSE garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier reclamación, denuncia o comunicación de situación de acoso, La Organización ICSE habilita una cuenta de correo electrónico protocoloigualdad@icse.es a la que sólo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la reclamación y las personas que integran la comisión instructora, cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones.

Todo sin perjuicio de poder aceptar igualmente las reclamaciones o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigida a la persona encargada de tramitar la reclamación.

2º ACTUACIONES PRELIMINARES Y MEDIACIÓN

Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

1º Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.

2º Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

3º Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.



Rosa del Río



Dirección acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor) e informará a Inspección Educativa (alumnado o profesionales vinculados a FP Inicial) o al Servicio Canario de Empleo (alumnado o profesionales vinculados a FPE).

El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 10 días laborables siguientes a su recepción.

A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas en un procedimiento administrativo o judicial.
- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.



- En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarán en las entrevistas que fueran necesarias con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de MEDIAR en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.
- El equipo instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación e informará a la Inspección de Trabajo, la Inspección Educativa o al Servicio Canario de Empleo, según proceda, de:
- **Acuerdo entre las partes:** Fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- **No acuerdo:** El procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.
- Las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

3º INTERVENCIÓN FORMAL

3.1 INICIO:

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

3.2 ACTUACIONES:

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares determinadas en cada momento, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - 1º Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación de acuerdo a la Ley Orgánica de Protección de Datos.
 - 2º Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas en un procedimiento administrativo o judicial.
 - 3º Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas expertas para el desarrollo de las actuaciones, así como de la administración pública vinculante a nivel educativo o laboral.
- La intervención formal tendrá una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

12. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

3.3 RESOLUCIÓN:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Inspección de Trabajo, la Inspección Educativa o al Servicio Canario de Empleo, según proceda.

La Dirección propondrá a las partes implicadas las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución.

La Organización ICSE en coordinación con la Inspección de Trabajo, la Inspección Educativa o el Servicio Canario de Empleo adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia, tales como finalización de la relación de trabajo, expulsión disciplinaria o desplazamiento o traslado de centro, entre otras opciones a determinar en cada caso.
- Medidas para la persona denunciante: Posibilidad de cambio de grupo, turno, centro o entidad educativa o de formación, entre otras opciones a determinar en cada caso.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Existe la posibilidad de recurso frente a del equipo instructor que lleve el procedimiento si incurre en inmoralidad del mismo. Así como la presentación de certificado de no antecedentes de delitos sexuales para formar parte de la misma, además de establecer medidas temporales o cautelares como el cambio de puestos o turnos durante el procedimiento de investigación.

V. Testigos y/o pruebas

--

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

María del Mar



13. ANEXO 1

MODELO DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

--