

Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso

Nº Edición	Fecha	Naturaleza de la Revisión	Firma Aprobación
Ed. 0	17.11.2023	Edición de Partida	<div> <div> 43024891X FRANCISCO JOSE ENSEÑAT (R: A59117879) </div> <div> Firmado digitalmente por 43024891X FRANCISCO JOSE ENSEÑAT (R: A59117879) Fecha: 2023.11.17 13:11:24 +01'00' </div> </div>
Ed. 1	24.11.2023	Revisión 1	

PREÁMBULO

ESERP Digital Business & Law School tiene como objetivo fundamental transmitir los valores cívicos y sociales propios de una sociedad democrática, siendo un referente social en el respeto efectivo y real de los derechos fundamentales. En este sentido, ESERP se propone conseguir un entorno libre de violencia y respetuoso con todas las personas y, de este modo, hacer efectiva su responsabilidad social en la lucha contra cualquier tipo de violencia. Todos los miembros de la comunidad de ESERP tienen el derecho de ser respetados y la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan con el respeto que se merecen, así como de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

Este protocolo tiene por objeto actuar para la prevención y erradicación de conductas violentas en el entorno educativo y establecer el procedimiento para dar respuesta a las quejas o denuncias presentadas relacionadas con cualquier manifestación o expresión de violencia, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad o de expresión de género que afecte a la comunidad de ESERP, causada por cualquier miembro de esta, de manera activa o pasiva. Para ello, la institución se dota de un procedimiento específico de actuación frente a los casos de acoso mencionados anteriormente y se compromete a dar a conocer este protocolo en la comunidad educativa y a emprender las acciones formativas y divulgativas necesarias para ponerlo en práctica con efectividad. Asimismo, se garantiza el derecho a incoar los procedimientos previstos en este protocolo y los ordinarios de carácter disciplinario que puedan corresponder.

Artículo 1. Objeto

Este protocolo tiene por objeto definir las pautas que permitan:

- a) Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- b) Actuar contra las conductas descritas en el párrafo anterior, identificarlas, investigarlas, efectuar el seguimiento, determinar las responsabilidades, emitir un informe, y, si procede, proponer la incoación de un expediente disciplinario. En todo caso, se minimizarán las consecuencias en el entorno académico y/o laboral y se garantizará la protección de los derechos de la víctima, así como, las actuaciones necesarias ante las autoridades judiciales competentes, cuando

corresponda.

c) Acompañar a la víctima a lo largo de todo el proceso, proporcionándole las medidas preventivas para protegerla y la información necesaria para evitar la indefensión.

d) Promover la concienciación y la sensibilización relacionada con las situaciones de acoso y violencia mediante la formación e información a todas las personas que forman la comunidad educativa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Las disposiciones de este protocolo se aplican a la totalidad de las personas que integran la comunidad educativa, es decir, al personal docente e investigador (PDI), al personal de administración y servicios (PAS) y al estudiantado, de acuerdo con la definición que efectúan las Normas de Organización y Funcionamiento de ESERP.

2. En caso de que el presunto acoso se produzca en el marco de las prácticas externas, el estudiante o la entidad cooperadora lo comunicará al tutor o tutora de prácticas, que lo trasladará a la Dirección del Centro con el objetivo de que el Servicio de Carreras Profesionales gestione el caso.

3. Cuando cualquier persona comprendida en el apartado 1 y 2 de este artículo no estando ya vinculada jurídicamente con ESERP, haya llevado a cabo o haya sufrido alguna conducta prohibida o penalizada por el presente documento durante su vinculación con la institución, esta última se compromete a llevar a cabo todas las acciones pertinentes encaminadas a investigar y averiguar los hechos sucedidos.

4. En caso de que la institución o cualquiera de sus órganos tengan conocimiento de un conflicto grave o presunto acoso que se haya producido en las dependencias de ESERP en el que estén involucradas una o más personas de una empresa o empresas con personal que preste servicios, sin implicación de ningún miembro de la comunidad educativa, la institución reclamará a la empresa la adopción de medidas. Lo hará a través del departamento del que depende la contratación, sin presuponer culpa o responsabilidad de nadie, con el objetivo de solucionar el conflicto. La empresa tendrá que acreditar a ESERP que se han tomado las medidas oportunas.

Artículo 3. Principios y garantías de actuación

Respeto y protección. Se debe proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y las diligencias han de tener lugar con el máximo respeto por todas las personas implicadas. Se debe informar a todas las personas afectadas por este procedimiento del contenido del protocolo y, en cualquier caso, la persona presuntamente afectada por la conducta tiene que dar su consentimiento a la aplicación del protocolo.

Confidencialidad. La información generada y aportada en las actuaciones resultantes de la aplicación de los procedimientos establecidos en este protocolo tiene carácter confidencial y solo tiene que ser accesible a las personas que intervengan directamente en su tramitación. En consecuencia, hay que garantizar la confidencialidad de las denuncias. Está prohibido difundir los documentos relacionados con cualquier consulta o denuncia presentada.

Solo pueden tener acceso a los documentos que formen parte de un expediente las partes implicadas en los hechos, en su condición de parte interesada. Excepcionalmente, se puede proporcionar información a las autoridades judiciales correspondientes, si lo solicitan en el marco de las diligencias que se estén tramitando con motivo de estos mismos hechos. En el caso de las diligencias policiales, solo se puede facilitar la información requerida cuando se haga en el ejercicio de las funciones como policía judicial.

Diligencia y celeridad. El proceso de recopilación de información se tiene que hacer con la mayor celeridad posible y con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas. La investigación y la resolución del conflicto se tienen que llevar a cabo con profesionalidad y diligencia y sin demoras indebidas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el tiempo más breve posible y con respeto a todas las garantías.

Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento tiene que garantizar la audiencia, el tratamiento justo y la defensa de todas las personas que estén implicadas.

Protección de la dignidad de las personas afectadas. La institución tiene que adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluidas las personas supuestamente acosadas y acosadoras, y apoyarles en las diferentes fases del procedimiento.

Protección ante posibles represalias. Queda garantizada

la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las que se describen en este protocolo, excepto en los casos en que actúen de mala fe, situación en la que se podrán exigir responsabilidades.

No duplicidad de actuaciones. La tramitación del procedimiento previsto en este protocolo, derivado de un expediente disciplinario o de cualquier otro tipo previsto en la normativa interna de ESERP, es independiente. No es obstáculo para que las personas afectadas emprendan acciones legales por la vía judicial o soliciten colaboración en el marco de una investigación judicial. Si se está tramitando un procedimiento penal por los mismos hechos, hay que acordar la suspensión de la tramitación del procedimiento o del expediente, tanto si es disciplinario como informativo, en espera que recaiga una resolución judicial que ponga fin al procedimiento penal. Los hechos declarados probados por vía penal son vinculantes para resolver el expediente por vía administrativa.

Artículo 4. Definiciones

Acoso laboral: es la exposición a conductas de violencia psicológica intensas dirigidas de manera reiterada y prolongada en el tiempo a una o más personas por parte de otra o de otras que actúan desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Esta violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del trabajo, y supone un atentado contra la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

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.

Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento que tiene lugar 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.

Acoso por orientación sexual: es cualquier conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que se puede considerar ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Acoso por expresión o identidad de género: es cualquier comportamiento o conducta que, por razones de

expresión o identidad de género, tiene lugar con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Violencia física: es cualquier acto de fuerza, contra el cuerpo de alguien, u omisión de esta, con el resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

Violencia psicológica: es la conducta u omisión intencional por medio de amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquiera otra limitación del ámbito de libertad que produce desvalorización o sufrimiento. Puede expresarse de forma verbal o no verbal.

Violencia sexual y abusos sexuales: es cualquier acto de naturaleza sexual que se ejerce sobre alguien sin su consentimiento, incluyendo la exhibición, observación e imposición (con violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional) de relaciones sexuales con independencia de si el agresor tiene una relación afectiva con la víctima o no. También comprende cualquier otro acto que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, integridad o libertad de la víctima.

Ciberviolencia y ciberacoso de género, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y expresión de género: es el acoso a través de la red contra las mujeres o por motivo del sexo de las personas, de su orientación sexual o de su identidad y expresión de género.

Cyberbullying: es el acoso producido en Internet entre iguales a través de diferentes medios virtuales, pero siempre dentro de la red.

Sextorsión: es la unión de las palabras “sexo” y “extorsión”. Se trata de una extorsión llevada a cabo a través de la red que utiliza contenidos de índole sexual de la víctima.

Sexting: envío de imágenes comprometidas o de índole sexual. Aunque generalmente no es un tipo de acoso, constituye un peligro importante en Internet por los elevados riesgos que puede suponer el envío de este contenido. Después de enviar las imágenes, la persona que las remite pierde todo el control y este contenido puede llegar a muchas más personas.

La prohibición de todas las formas de acoso previstas en este protocolo comprende tanto los comportamientos que se producen en la institución como los que tienen

lugar en actividades académicas vinculadas con el ámbito educativo y con la realización de prácticas externas fuera del ámbito de las instalaciones del Centro.

El anexo I establece un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de este tipo de conductas que se pueden considerar ciberacoso.

Artículo 5. Libre ejercicio del derecho a la tutela judicial

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo que considere que ha sido objeto de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género en el ámbito de la institución, tiene derecho a comunicarlo o presentar una denuncia de acuerdo con las cláusulas de este protocolo, sin perjuicio de las acciones penales, civiles y/o administrativas a que pueda tener derecho y que pueda ejercer libremente.

Artículo 6. Tipificación

1. Las situaciones de acoso previstas en este protocolo, según las circunstancias en que tengan lugar, pueden estar tipificadas como: infracción dentro del ámbito del personal, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo aplicable, o infracción de los deberes de los estudiantes, de acuerdo con la Normativa de derechos y deberes de los estudiantes de ESERP.

Esto no impide que, si se vulneran los criterios éticos establecidos por la institución en la normativa interna, se apliquen las medidas previstas en esta normativa interna. Y que se emprendan acciones derivadas en los ámbitos penal, civil y/o administrativo.

2. Se considera denuncia falsa toda denuncia que la Comisión de Indagación de Casos de Acoso (CICA) considere claramente difamatoria y/o malintencionada, en la que se pueda demostrar la existencia de datos aportados y testificados manifiestamente falsos. De acuerdo con la normativa vigente, la denuncia falsa por cualquiera de los acosos a los que se ha hecho referencia puede comportar las acciones disciplinarias oportunas y, por supuesto, también civiles y penales, que protejan a la persona falsamente denunciada.

Artículo 7. Prevención

ESERP debe incluir, diseñar y aplicar las estrategias necesarias para informar, educar y capacitar a la comunidad educativa en materia de prevención de las situaciones de acoso contempladas en este protocolo y efectuar el seguimiento y evaluación correspondientes con el objetivo no solo de prevenir las conductas mencionadas, sino también de concienciar sobre las actitudes y comportamientos inadecuados de las personas que conforman la comunidad educativa.

La prevención de las conductas violentas, discriminatorias o de acoso se tiene que hacer a través de la sensibilización y concienciación, la información, la formación y/o la investigación científica.

Artículo 8. Inicio del procedimiento de reclamación o denuncia

1. A la hora de presentar una reclamación o denuncia regulada en este protocolo se consideran legitimados:

a) Los miembros de la comunidad educativa que se consideren víctimas de una conducta de acoso prevista en este protocolo.

b) Los miembros de la comunidad educativa que tengan conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso prevista en este protocolo. El órgano receptor de la reclamación tiene que solicitar la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para continuar el procedimiento.

2. Las personas con responsabilidades jerárquicas están obligadas a ejercer su potestad directiva y de organización ante posibles casos de acoso o conductas inapropiadas que cometan otras personas que trabajan bajo su dirección o que puedan afectar a sus equipos. Asimismo, están obligadas a informar por escrito a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso o de conductas inapropiadas que tengan lugar en el ámbito de su dirección. De acuerdo con la normativa vigente y con la normativa sobre prevención de riesgos laborales, si son conocidas, tienen efectos disciplinarios tanto la tolerancia como la no comunicación de estas conductas.

3. Se debe dirigir la presentación de la reclamación o denuncia a través del Buzón Ético de ESERP. Una vez recibida la reclamación, se trasladará a la Comisión de Indagación de Casos de Acoso (CICA), en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, para que dé inicio a las tareas de investigación pertinentes.

En caso necesario, la institución debe proporcionar

apoyo médico y psicológico a la persona que interpone la denuncia, a través de los medios propios de ESERP o a través de recursos externos.

Artículo 9. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias

1. Cualquier persona que quiera incoar el procedimiento previsto en el protocolo tiene que hacerlo en el plazo máximo de nueve (9) meses, contados desde que se produjo el hecho lesivo que dio lugar a la reclamación o queja o, si esta reclamación o queja se refiere a una conducta persistente, en un plazo de tres (3) meses desde la última fecha en que la persona se vio afectada por esta conducta.

2. En caso de que una persona desee invocar el procedimiento a pesar de haber transcurrido el plazo indicado en el apartado anterior, se debe remitir una solicitud escrita al Buzón Ético de ESERP. En este escrito se tienen que hacer constar las circunstancias que impidieron la presentación de la denuncia en el plazo previsto en el apartado anterior. En virtud de las circunstancias concurrentes alegadas, la CICA tiene que decidir si hay que examinar la reclamación a pesar del retraso.

Artículo 10. Derechos de las partes

La investigación de cualquier reclamación o denuncia por motivo de acoso se tiene que desarrollar con sensibilidad y respecto a los derechos de todas las partes afectadas, tanto de la parte denunciante como de la persona denunciada. El procedimiento tiene que garantizar los derechos de la persona reclamante a su integridad física y moral, el derecho de la persona denunciada a la presunción de inocencia y los derechos de ambas partes a la dignidad e intimidad.

Artículo 11. La Comisión de Indagación de Casos de Acoso (CICA)

1. Para aplicar el presente protocolo se constituye la Comisión de Indagación de Casos de Acoso (CICA).

2. La institución tiene que garantizar que todas las personas integrantes de la CICA acrediten formación suficiente y adecuada en las cuestiones objeto de este protocolo.

Artículo 12. Composición de la CICA

1. En procedimientos o denuncias en los que haya implicados PAS o PDI, entre sí o con estudiantes, la composición de la Comisión será la siguiente:

- a) La figura responsable del Buzón Ético de ESERP .
- b) Las personas designadas como enlaces entre ESERP y las diferentes universidades de las que somos centros adscritos, y que así lo requieran, que adicionalmente presiden la Comisión en los procedimientos por reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género
- c) La figura responsable del área de Q de ESERP.
- d) Dirección Gral de ESERP
- e) Cuando sea necesario para esclarecer los hechos o atender las personas afectadas, se pueden designar otros miembros adicionales, siempre que su función se adecue a las circunstancias del caso concreto.

2. La composición de la Comisión en procedimientos por reclamaciones o denuncias en las que haya implicados exclusivamente miembros del estudiantado será la siguiente:

- a) La figura responsable del Buzón Ético de ESERP.
- b) Las personas designadas como enlaces entre ESERP y las diferentes universidades de las que somos centros adscritos, y que así lo requieran, que adicionalmente presiden la Comisión en los procedimientos por reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género
- c) La figura responsable del área de Q de ESERP.
- d) El Director Académico de ESERP.
- e) El Coordinador Académico del Grado o Máster implicado, que ejercerá las funciones de secretaría.
- f) Cuando sea necesario para esclarecer los hechos o atender las personas afectadas, se pueden designar otros miembros adicionales, siempre que su función se adecue a las circunstancias del caso concreto.

Artículo 13. Funciones de la CICA

1. La CICA es un órgano técnico y especializado, con competencias en la indagación, investigación, verificación, informe y propuesta de los casos de acoso descritos en este protocolo. La CICA no es un órgano instructor ni tiene competencias disciplinarias.

2. Las funciones de la CICA son las siguientes:

- a) Investigar los hechos manifestados en las reclamaciones y denuncias presentadas en materia de acoso consideradas en este protocolo. Para efectuar la investigación, la CICA puede utilizar todos los medios admitidos en derecho.

Para llevar a cabo esta función, la CICA tiene que estar dotada de los recursos y competencias necesarios que permitan velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria o del procedimiento que haya

que seguir en los casos de acoso previstos.

El procedimiento debe perseguir la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos y la agilidad y rapidez de la respuesta, así como proteger y respetar la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en el caso. Asimismo, se tiene que proteger suficientemente la seguridad y salud de la presunta víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de esta situación, y proponer las medidas preventivas y organizativas que se consideren oportunas.

- b) Elaborar un informe o dictamen sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento y de reconducción a un procedimiento de mediación según corresponda, ante la Dirección General o Dirección Académica, según se corresponda, de apertura de expediente disciplinario de la normativa de derechos y deberes de los estudiantes o de ámbito laboral o, si procede, propuesta la elevación de los hechos denunciados y actuaciones practicadas a la jurisdicción penal.

Artículo 14. Funciones de la presidencia

Corresponden a la presidencia las funciones siguientes:

- a) Dirigir y moderar el desarrollo de las reuniones.
- b) Convocar a las personas que forman parte de la CICA y, si procede, las personas a quienes la CICA tenga que dar audiencia.
- c) Fijar el día, hora y lugar de las reuniones, y establecer el orden del día que hay que tratar en cada reunión.
- d) Requerir el asesoramiento de personas expertas, si la Comisión lo considera conveniente.
- e) Enviar las convocatorias y emprender otros actos de comunicación dirigidos a las personas que componen la CICA y, si procede, a las personas a quienes la Comisión tiene que dar audiencia.
- f) Redactar las actas de las reuniones de la CICA.
- g) Preparar la documentación que corresponda.

Artículo 15. Funcionamiento

1. La CICA tiene que actuar siempre en pleno. El quorum de constitución de la CICA es de la mitad más uno de sus miembros en la primera convocatoria y de la mitad de sus miembros en la segunda convocatoria. Los acuerdos se adoptan por mayoría simple y el voto es secreto. Si lo desean, y después de la votación correspondiente, las personas que componen la CICA pueden manifestar y motivar el sentido de su voto ante la Comisión.

2. Para ser aprobadas, si procede las actas se leerán al

iniciar la reunión y no se podrán enviar o transmitir por correo (postal, interno o electrónico) ni se podrá hacer un uso que permita o facilite la divulgación.

3. El depósito y custodia de las actas y de la documentación aportada a la CICA corresponde al Rpble del Buzón Ético. Las personas que componen la CICA pueden consultar las actas y leerlas *in situ*. Las personas que componen la CICA pueden solicitar la expedición del testimonio escrito correspondiente en el que consten los acuerdos literales y la fecha en que se han tomado. Firmará las actas el secretario o secretaria de la CICA con el visto bueno de la presidencia.

Artículo 17. Deberes de secreto y discreción profesional

1. Los miembros de la CICA tienen que guardar secreto sobre las materias clasificadas o documentos cuya difusión esté prohibida legalmente, con especial énfasis en los datos protegidos por la legislación de protección de datos de carácter personal y, sobre todo, las que afecten la intimidad de las personas.

2. Las personas que componen la CICA tienen que mantener la debida discreción sobre los asuntos que conozcan por razón de su cargo y no pueden hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros o en perjuicio del interés público. Este deber de discreción se refiere, especialmente, a:

- a) Las deliberaciones de la Comisión.
- b) El recuento de votos de las votaciones que tengan lugar durante las reuniones.
- c) El sentido de los votos que se hagan públicos en el ámbito de actuación de la Comisión.

Artículo 18. Procedimiento ante la CICA

1. Cuando la figura Rbple del Buzón Ético de ESERP traslade a la CICA la reclamación o denuncia, según el artículo 12 del presente protocolo, se debe convocar la Comisión, previa consulta a las personas implicadas. La CICA tiene que valorar el sobreseimiento o la reconducción del caso.

2. Una vez obtenido el resultado de la reunión de la CICA, hay que valorar la posibilidad y conveniencia de una mediación por parte de la Dirección General o Dirección Académica, según proceda, la incoación de un expediente disciplinario en el ámbito laboral o de derechos y deberes de los estudiantes, o bien la elevación a la jurisdicción penal.

3. En caso de optar por la mediación, si se tiene la conformidad de la persona denunciante, la CICA tiene que remitir el escrito de reclamación o denuncia y la copia de las actas correspondientes, si se hubieran

llevado a cabo comparecencias previas, Dirección Gral o a la Dirección Académica, su actuación no puede ser posterior a 12 días hábiles, contados desde el día siguiente de la recepción de la documentación entregada por la CICA.

4. Si el trámite de mediación concluye sin acuerdo, se comunica por escrito a la CICA el resultado acordado y hay que retomar el cómputo del plazo establecido para las actuaciones de la CICA. Por el contrario, si concluye con acuerdo, se deben establecer los compromisos que se crean oportunos. En un plazo máximo de 30 días hábiles desde el inicio de sus actuaciones, la CICA tiene que dar por finalizado el procedimiento y emitir un informe escrito y motivado en el que se declare acreditada la ausencia o presencia de indicios de acoso. Los miembros de la CICA pueden emitir votos particulares sobre el contenido del informe.

5. La CICA tiene que elevar su informe final a la Dirección General y al Comité de Dirección de ESERP y comunicar a las partes que el informe ha sido entregado y la conclusión tomada sobre la presencia o ausencia de indicios de acoso.

6. En caso de que la CICA considere la existencia de conductas inapropiadas, como conductas de violencia psicológica aisladas, tiene que proponer, si procede, la adopción de las medidas oportunas, tanto disciplinarias como preventivas.

7. Con el fin de no interferir con las actuaciones que se puedan derivar del informe de la CICA en otras instancias, cuando la Comisión encuentre indicios suficientes de la existencia de acoso o de conductas inapropiadas, y teniendo en cuenta que su función no es probatoria, tiene que emitir un informe a la Dirección General y Comité de Dirección de ESERP y, al entregarlo, cesarán sus actuaciones.

Artículo 19. Medidas accesorias durante el procedimiento ante la CICA

Si el resultado del informe de la CICA indica que no hay indicios de acoso o de conductas inapropiadas, como medida de protección a petición de la parte o partes afectadas, y con el informe previo de la CICA, la Dirección General de ESERP podrá decidir un posible cambio de puesto de trabajo o de grupo académico o cambio de entidad de acogida de prácticas externas (en el caso de los estudiantes) de la persona denunciante o denunciada, sin que este hecho suponga una modificación de sus condiciones laborales o académicas.

Artículo 20. Procedimiento de actuación disciplinario

1. Cuando el informe de la CICA considere probada la concurrencia de indicios suficientes de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o bien acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género o el hecho de haber cometido una o varias conductas inapropiadas, tiene que proponer a la Dirección General de ESERP la incoación pertinente del procedimiento o del expediente según las personas afectadas y las circunstancias de los hechos puestos de relieve, ya sea en el ámbito laboral, en el ámbito de derechos y deberes de los estudiantes o en cualquier otro procedimiento o actuación.

2. Se deben sustanciar los procedimientos de acuerdo con las normativas aplicables, legales o propias de la institución.

3. Una vez nombrado el órgano instructor del expediente disciplinario, la CICA le tiene que trasladar inmediatamente el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria desarrollada en relación con la reclamación o denuncia en cuestión.

Artículo 21. Medidas cautelares

Si las circunstancias lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infringirse a la víctima y atendida la protección de sus derechos, tras iniciar el procedimiento el órgano actuante (CICA u órgano instructor) puede proponer a la Dirección General de ESERP en cualquier momento la adopción de medidas cautelares, que pueden incluir el cambio de unidad, servicio, departamento o grupo de la persona demandante. Hay que modular estas medidas a criterio del órgano actuante, en función de los derechos que haya que salvaguardar y de la intensidad existente de riesgo.

No se pueden adoptar medidas que puedan causar un perjuicio de difícil o imposible reparación a las personas interesadas o que impliquen una vulneración de sus derechos.

Artículo 22. Protección y garantía de indemnidad

La institución tiene que garantizar que las personas reclamantes que consideren que han sido víctimas de las diferentes situaciones de acoso previstas en este protocolo, las que prestan asistencia en cualquier momento del proceso, las que componen la CICA o las que actúan como órganos instructores en expedientes disciplinarios por materias comprendidas en este protocolo no sean objeto de intimidación, amenaza o

violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. De acuerdo con la normativa aplicable, cualquier acción en este sentido puede tener efectos disciplinarios y la investigación de los hechos corresponde a la CICA, sin perjuicio del ejercicio por parte de la persona afectada y/o de la misma institución de las acciones que resulten oportunas para depurar una eventual responsabilidad penal y/o civil.

Artículo 23. Inversión de la carga de la prueba

De acuerdo con lo que prevé el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, y en el mismo sentido previsto por las leyes procesales civiles, laborales y administrativas, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte reclamante se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, materializadas en conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, por identidad y por expresión de género, corresponde a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.

En cambio, corresponde a la parte reclamante la aportación previa de los indicios necesarios de discriminación que desencadenen la inversión mencionada de la carga probatoria.

Anexo I. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso laboral, en el sentido del artículo 4, con el fin de la aplicación del presente protocolo

1. Ataques con medidas organizativas:

- Dejar a una persona de forma continuada sin trabajo efectivo.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Asignar a una persona tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo.
- Llevar a cabo actuaciones de represalia contra trabajadores o trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.

2. Ataques a las relaciones sociales:

- Dejar a una persona incomunicada de forma continuada sin ninguna causa que lo justifique.
- Impedir las relaciones personales con otros compañeros y compañeras de trabajo, con el exterior, con las usuarias y los usuarios, no dirigirle la palabra, etc.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3. Trato vejatorio y ataques a las actitudes de la víctima:

- Insultar, gritar o despreciar a un trabajador o trabajadora.
- Reprender a una persona reiteradamente ante otras personas.
- Juzgar el ejercicio del trabajo de una persona de manera ofensiva.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Llevar a cabo vejaciones, burlas, subestimaciones...
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de las actitudes y creencias políticas o religiosas.

4. Actuaciones discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad. Acoso discriminatorio:

Actuaciones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y el resto de condiciones de trabajo, por circunstancias de origen, incluyendo lo racial o étnico, estado civil, condición

social, religión o convicciones, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español.

5. Amenazas de violencia física.

6. No tendrán la consideración de acoso laboral, a efectos del presente protocolo:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existen.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas y justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los y de las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación, etc.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso laboral, tienen que tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

Anexo II. Relación no exhaustiva de conductas y actitudes enmarcadas en los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género y ciberacoso incluidos en el artículo 4 del protocolo

1. Acoso sexual.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario como, por ejemplo, tocamientos, rozamientos, golpes o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedores sobre la apariencia o aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomodan.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.
- En el caso del chantaje sexual, también conocido como acoso sexual o *quid pro quo*, el acosador o acosadora tiene que ocupar una posición jerárquica superior o sus decisiones pueden tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa para someterse a ciertos requerimientos sexuales.

Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar en ciertos requerimientos sexuales.

2. Acoso por razón de sexo.

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes:

a) Acoso sexista verbal:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- Utilizar humor sexista.

- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a que tiene derecho una persona, de manera arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

b) Acoso sexista no verbal:

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir —deliberadamente— el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipación).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

c) Acoso sexista físico:

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solo con una persona de manera innecesaria para intimidarla.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. Acoso por orientación sexual.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y acciones siguientes:

- Llevar a cabo conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de una persona.
- Dirigirse con maneras ofensivas a una persona.
- Ridiculizar a una persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Despreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

4. Acoso por expresión o identidad de género.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a usar el nombre que requiere una persona trans o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no se corresponden con el género con que se identifica.

- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona en relación con la expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tráfóbico o interfóbico.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

5. Ciberacoso.

Características:

- Agresión repetida y duradera en el tiempo.
- Intención de causar daño: no siempre se da en los primeros estadios del proceso.
- Suele haber contacto o relación previa en la vida cotidiana.
- Puede estar ligado o no a situaciones de acoso en la vida real.
- Usar medios de las denominadas tecnologías de la información y de la comunicación: SMS, correo electrónico, teléfonos móviles, redes sociales, blogs, foros, salas de chats...

6. Ciberbullying.

Características:

Las principales características que tienen que darse para poder hablar de ciberbullying son:

- El acoso se produce dentro de Internet. Esto no excluye la posibilidad de sufrir el acoso a través de otros métodos diferentes, lo cual sería considerado acoso si se produce fuera de Internet, y pueden ser dos tipos de acoso: independientes o complementarios.
- Los ataques se producen entre iguales. Además, al producirse en Internet, no es necesario que la persona agresora y la víctima se hayan conocido previamente.
- Los ataques se producen de manera reiterada. Si solo se ha producido un hecho aislado, no puede recibir todavía la denominación de ciberbullying.
- Hay una intencionalidad por parte de la persona agresora de hacer daño a la víctima.
- Son actitudes o comportamientos de tipos:
 - Amenazas, insultos o agresiones verbales, de manera reiterada a través de Internet: en chats, en juegos en línea, en redes sociales...
 - Publicación de fotos sin el consentimiento de la persona afectada. Especialmente se trata de ciberbullying cuando las fotos tienen la finalidad de atacar o humillar o son imágenes comprometidas.

- Publicación constante de comentarios y/o mensajes cargados de insultos, agresiones verbales o amenazas en redes sociales, en páginas de terceros o en otros lugares de la red.
- Creación de grupos en redes sociales o en foros dedicados exclusivamente a atacar a una persona.
- Creación de páginas en Internet, perfiles falsos en redes sociales u otras webs, robo de identidad... actuando contra una persona como si fuera ella quien estuviera administrando estas cuentas.
- Usurpación de credenciales, contraseñas y cuentas.
- Lanzamiento de rumores difamatorios y falsos que puedan dañar la imagen de una persona y que están dirigidos a atacarla y a poner a todo el mundo en su contra.

7. Sextorsión.

Características:

Es uno de los principales tipos de ciberacoso. La sextorsión surge como consecuencia de otros riesgos como el sexting, cuando se han enviado fotografías, vídeos de contenido sexual u otros archivos similares.

Algunas de las características de la sextorsión más comunes son:

- El extorsionador o extorsionadora puede ser una persona conocida de la víctima o una persona anónima. En el primer caso se suele tratar de exparejas o personas con las que está enemistada que ven en el chantaje una salida para causar daño. Las personas que realizan la sextorsión buscan determinados objetivos sexuales en sus víctimas: la obtención de imágenes o encuentros físicos.
- Se trata de la extorsión sexual realizada a través de la red para conseguir unos objetivos específicos. Para conseguir lo que desean, utilizan imágenes de contenido sexual que han obtenido por parte de la víctima, porque les han llegado de terceros o porque han utilizado técnicas ilegales para su obtención. Con las imágenes trata de chantajear a la persona protagonista de estas fotografías para conseguir unas determinadas finalidades.
- El chantaje puede ser realizado de manera puntual o de manera continua a lo largo del tiempo. Cuanto más duradero sea, las consecuencias para las dos partes pueden agravarse severamente. En cuanto al acosador o acosadora, sus delitos serán mayores, mientras que, para la víctima, las secuelas psicológicas y/o físicas pueden ser más fuertes todavía.

- Entre los propósitos de las personas acosadoras para chantajear a sus víctimas se encuentran recibir más imágenes similares a las que ya poseen, concertar una cita o videollamada con objetivos sexuales o, entre los extremos, reunirse en persona para abusar sexualmente de la víctima.

8. Sexting.

Hay dos tipos de sexting:

- Sexting activo: consiste en el envío de imágenes comprometidas.
- Sexting pasivo: consiste en la recepción de fotografías, vídeos u otros contenidos de carácter sexual. Si en las imágenes recibidas aparece uno o una menor, se tiene que eliminar este contenido y avisar a la oficina o servicio correspondiente. La difusión, producción y distribución de imágenes sexuales de menores está castigada por la ley por posesión de pornografía infantil.
- Tras el envío de las imágenes, la persona que las ha enviado pierde todo el control sobre ellas. De este modo, este contenido puede llegar a mucha más gente por varios motivos:
 - La persona que las recibe las envía a propósito a otras personas, las cuales las vuelven a reenviar y, finalmente, llegan a un público muy amplio.
 - La persona que aparece en las imágenes las envía por error a una persona equivocada, que las vuelve a enviar a otras personas.
 - Alguien roba el móvil, tableta u ordenador de una de las personas que posee las imágenes, que las publica en Internet.
 - Alguien manipula y accede al dispositivo móvil u ordenador de una de las personas que posee las imágenes, las envía a más gente, las publica en Internet o las reenvía a su protagonista para empezar una fase de chantaje o extorsión.

Consecuencias del sexting:

La pérdida de control de una sola fotografía de estas características puede llevar graves consecuencias para nuestra salud, reputación y bienestar. Aquí se muestra una lista con algunas de las consecuencias del sexting:

- Ciberacoso / acoso.
- Ciberacoso pedófilo (grooming).
- Publicación en redes sociales.
- Publicación en páginas de contenido pornográfico.
- Chantajes o extorsión.

9. Ciberviolencia de género, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Este acoso suele darse normalmente en parejas que

buscan un control total de la otra persona, aunque también se da entre personas desconocidas. A diferencia de la violencia de género, las secuelas de este peligro cibernético son prácticamente psicológicas y no físicas, puesto que Internet permite el contacto y el acoso entre personas desde la distancia. Sin embargo, la ciberviolencia de género puede llegar a trasladarse fuera de las fronteras que conforma la red y agravar las secuelas en las víctimas.

Estos tipos de ciberviolencia puede ir desde comentarios generales contra un determinado colectivo o grupo hasta ataques a personas concretas, atentando contra su libertad e intimidad.

La violencia de género, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género puede manifestarse en Internet de múltiples formas. Aquí se muestra un listado con algunas de las características de estos tipos de ciberviolencia:

- Acceder a las cuentas de la víctima sin su permiso.
- Controlar toda la actividad de la víctima en redes sociales o en diferentes páginas de Internet.
- Espiar el móvil o cualquier dispositivo de otras personas.
- Usurpar la identidad de la víctima, haciéndose pasar por aquella en diferentes lugares de la red.
- Prohibir a la víctima la utilización de diferentes redes sociales o herramientas cibernéticas.
- Prohibir a la víctima la publicación de determinados contenidos en Internet.
- Enviar amenazas, insultos o contenido desagradable a la víctima.
- Asediar a la víctima, persiguiéndola a través de todos los sitios web que visita habitualmente.
- Hacer comentarios ofensivos de manera pública contra el sexo de la víctima o contra una persona o colectivo en particular.
- Envío de imágenes comprometidas de la víctima, las cuales podrían haber sido enviadas voluntariamente por aquella (sexting).
- Sextorsión.

Adenda. Recomendaciones para la prevención de acoso en el medio educativo

A partir del documento de protocolo de prevención y actuación en los supuestos de acoso de ESERP, se ha considerado oportuno describir un conjunto de recomendaciones a tener en cuenta, para ser conscientes de lo que puede suponer el acoso.

La filosofía y la intención de estas recomendaciones es, en todo momento, presentar sus contenidos desde la perspectiva de la integración de la prevención. Los estudios, como las legislaciones, coinciden al señalar que el instrumento más eficaz de tutela es la prevención y la intervención en los estadios más iniciales por las dificultades que comporta la protección *a posteriori* ante los actos y las conductas de acoso y los efectos que tienen en las personas que los sufren.

Teniendo en cuenta esta contextualización, hay que decir que las conductas de acoso constituyen un elemento de preocupación en la comunidad educativa. Además de la repercusión que tienen en la vida personal y profesional de quienes las sufren, tienen una regulación jurídica que las considera como delito, lo que implica la sanción correspondiente recogida en el Código penal.

En muchas ocasiones las situaciones de acoso son manifiestas y no suponen motivos de interpretación por unos y otros, pero en otras ocasiones su claridad no es tan evidente. La consideración asimétrica de lo que se considera acoso en el/la potencial acosador/a y la potencial víctima puede llevar a situaciones en que conductas consideradas como neutras por el primero causan sentimientos de acoso en el segundo. Para evitar estas situaciones se precisan programas de educación por la comunidad que permitan concienciar sobre qué puede ser considerado acoso y qué no, así como se puede actuar preventivamente para evitar la comisión de conductas que puedan comportar la consideración eventual de acoso.

A continuación, se profundiza en el ámbito de la prevención, y en este sentido, las recomendaciones presentan tipologías de actuaciones entre PDI/PAS y estudiantado antes de la existencia de un caso de acoso, previas a las medidas reactivas que aparecen cuando ya se ha producido un caso de acoso.

El acoso sexual se produce cuando hay comportamientos no deseados de tipo verbal, no verbal o físico que supongan una agresión a la dignidad de la persona en la esfera sexual.

- Verbal. Supone la realización de comentarios de cualquier tipo que pueden comportar incomodidad e intimidación. En este sentido se recomienda:
 - Abstenerse de cualquier comentario de tipo sexual en el ámbito laboral o académico.

- Evitar comentarios sobre la propia vida sexual o la de otros miembros de la comunidad.
- Evitar cualquier comentario que pueda ser interpretado como una invitación sexual.
- No verbal. Implica cualquier comunicación con contenido sexual más allá de los comentarios orales. Se recomienda:
 - Evitar cualquier tipo de gesto que pueda ser interpretado con un componente sexual.
 - Abstenerse de la utilización de imágenes de cualquier tipo que muestren elementos sexuales explícitos, si no está claramente justificado dentro del ámbito académico.
 - Evitar mensajes en cualquier soporte físico o electrónico que no esté relacionado con la comunicación profesional.
 - Físico. Hace referencia a cualquier tipo de contacto corporal. Se recomienda actuar, en la medida que sea posible, de la forma siguiente:
 - Mantener la distancia que evite la invasión del espacio personal.
 - Evitar quedarse solo con otra persona en un entorno solitario.
 - Abstenerse de cualquier tipo de tocamiento intencionado o accidental.
 - Mantener abierta la puerta de la sala o del despacho cuando se realizan reuniones con una sola persona.

El profesorado tiene que mantener un cuidado especial en sus relaciones con el alumnado, dada la relación vertical y asimétrica que se establece. En este sentido, hay que seguir unos principios generales que puedan impedir la aparición de sentimientos de acoso psicológico y sexual en los estudiantes. La siguiente es una relación no exhaustiva que podría evitar estas situaciones y que se añaden a los descritos por el acoso sexual.

- Evitar críticas públicas y privadas que ridiculicen las intervenciones de un estudiante.
- No emitir comentarios públicos que desprecien opiniones, actitudes o ideologías.
- Abstenerse del lenguaje ofensivo en las comunicaciones con los estudiantes.
- No enviar mensajes particulares a los correos de los estudiantes que no estén estrictamente relacionados con razones académicas.

ANEXO IV.
ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de la CICA tendrá un límite máximo de 30 días
Posible adopción de medidas cautelares

