

**EI
NA**

EINA Centre Universitari
de Disseny i Art de Barcelona
Adscrit a la UAB

PCAGLS

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

ACTIVITAT EDUCATIVA

BONET

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ

2. OBJECTIU

2.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

2.2 ÀMBITS D'APLICACIÓ

3. DEFINICIONS

3.1 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE PERSONES TREBALLADORES AMB LES QUALS L'ENTITAT TINGUI RELACIÓ LABORAL O PRESTIN ELS SEUS SERVEIS EN ELL

- ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING

- ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

- ASSETJAMENT SEXUAL

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

3.2 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O A L'ENTITAT

- ASSETJAMENT ESCOLAR O BULLYING

- ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

- ASSETJAMENT SEXUAL

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

- VIOLÈNCIA O MALTRACTAMENT DIRIGIT A ALUMNES MENORS D'EDAT

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

- ASSETJAMENT PERSONES TREBALLADORES

- ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

- ASSETJAMENT SEXUAL

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

- VIOLÈNCIA O MALTRACTAMENT DIRIGIT A ALUMNES MENORS D'EDAT

3.4 VIOLÈNCIA DIGITAL EN L'ENTORN LABORAL

3.5 VIOLÈNCIA DIGITAL EN L'ENTORN EDUCATIU

4. DRETS I DEURES

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

4.2 DEURES DE LA PERSONA COORDINADORA DE PROTECCIÓ AL MENOR

4.3 DEURES DE LA COMISSIÓ DE REACCIÓ

4.4 DEURES DEL PATRONAT

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

5. MESURES DE PREVENCIÓ

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

5.2 MESURES DE PREVENCIÓ I PROTECCIÓ AL ALUMNAT

6. VIES DE REPORT I COMUNICACIÓ

SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

7. PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

71 VIA INTERNA

72 VIA EXTERNA

73 GARANTIES DEL PROCEDIMENT

74 COORDINACIÓ AMB ALTRES PROTOCOLS INTERNS

8. MESURES CAUTELARS I MECANISMES DE PROTECCIÓ

9. RÈGIM DISCIPLINARI

10 PLA DE COMUNICACIÓ I FORMACIÓ

11 SEGUIMENT, ACTUALITZACIÓ I VIGÈNCIA

01

INTRODUCCIÓ

La **FUNDACIÓ EINA** (d'ara endavant, "l'Entitat") 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 de l'Entitat, lloc en el qual conviuen alumnes i persones treballadores en el qual es realitzen activitats de molt diferent índole. Per tant, el present Protocol s'ha configurat com una eina de protecció i prevenció d'aquest tipus de conductes en tots els àmbits en els quals l'Entitat desenvolupa les seves activitats; això és, en l'àmbit laboral i professional, en l'àmbit educatiu, en l'àmbit social i cultural, i en totes les ubicacions en què aquestes activitats es puguin desenvolupar, incloent l'entorn digital.

Per tant, el Protocol s'ha confeccionat sobre la base de totes les normatives que apliquen en aquest àmbit i conflueixen en aquesta tipologia d'entitats, 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 persones treballadores com per alumnes amb atenció als col·lectius d'especial protecció (menors d'edat, dones, persones del col·lectiu LGTBIQ+, etc.). En conseqüència, abasta tant els adults amb els quals existeix una relació laboral per part de l'Entitat, com a aquells adults que, sense tenir relació laboral, presten els seus serveis a l'Entitat. A tall enunciatiu, quedaran englobats dins d'aquesta definició, persones treballadores i personal en pràctiques.

Cal aclarir que, també aplica als alumnes (persones adultes o menors d'edat) que realitzin qualsevol de les activitats que ofereix o realitza l'Entitat, per tant, no serà estrictament necessari que formin part de l'alumnat habitual, ja sigui de les activitats escolars, sinó que, també aplicarà a aquells que puguin acudir a esdeveniments o activitats desenvolupades per l'Entitat. 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 englobades i protegides pel present Protocol.

"el present Protocol és d'aplicació i estableix les mesures de protecció tant per persones treballadores com per alumnes amb atenció als col·lectius d'especial protecció (menors d'edat, dones, persones del col·lectiu LGTBIQ+, etc.). En conseqüència, abasta tant les persones amb les quals existeix una relació laboral per part de l'Entitat, com aquelles persones que, sense tenir relació laboral, presten els seus serveis a l'Entitat."

Finalment, quedaran també subjectes al present Protocol totes les persones i les terceres parts relacionades amb l'Entitat, 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, ex-alumnes, entre d'altres. Cal afegir que, en cas que la tercera part relacionada amb l'Entitat sigui una persona jurídica, l'obligació de procurar un espai lliure de conductes constitutives d'assetjament i que garanteixi la llibertat sexual s'estén a les seves persones treballadores i col·laboradors que tinguin relació amb l'Entitat.

En aquest sentit, el que fa l'Entitat 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 l'Entitat. Així doncs, amb l'elaboració, difusió i aplicació del present Protocol, l'Entitat aconsegueix una doble protecció, d'una banda, la dels seus integrants i terceres parts relacionades i, de l'altra, la de la pròpia Entitat 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, l'Entitat ha designat a una persona Responsable del mateix, un òrgan col·legiat o unipersonal, 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 de la persona Responsable del present Protocol amb la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació, la persona Responsable de prevenció de riscos laborals i psicosocials, així com qualsevol altra figura responsable en matèria de compliment normatiu i prevenció penal, a fi de contemplar els deures i requisits que es deriven en aquest àmbit.

"L'Entitat... 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 l'Entitat."

02

OBJECTIU

El principal objectiu d'aquest Protocol és promoure i garantir per part de l'Entitat 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, social, cultura, que permeti el desenvolupament personal de tots els integrants de l'Entitat basat en el respecte als drets fonamentals.

2.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

L'Entitat 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, l'Entitat 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 de l'Entitat i terceres parts relacionades.
- 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 indicatiu 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 / procés 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'Entitat, 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 PRESTIN ELS SEUS SERVEIS EN L'ENTITAT

Aplica a totes les persones treballadores amb independència del tipus de contracte de què disposin, així com a totes aquelles persones que, sense tenir relació laboral amb l'Entitat, hi presten els seus serveis.

Per tant, queden englobats en aquest grup, personal laboral, persones treballadores, personal en pràctiques, etc.

GRUP 2

ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O A L'ENTITAT

Aplica a tots els alumnes o participants que desenvolupin qualsevol tipus d'activitat, ja sigui educativa, social o cultural organitzada o desenvolupada a l'Entitat.

Així mateix, també aplicarà a l'alumnat o participants d'altres centres que puguin acudir a activitats organitzades per la nostra Entitat.

Per tant, queden englobats en aquest grup, l'alumnat habitual de l'Entitat, els participants de les activitats dutes a terme per altres entitats però que puguin relacionar-se amb l'Entitat com, per exemple, participants de jornades específiques.

GRUP 3

TERCERES PARTS RELACIONADES

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

Aplica a totes les persones que, no estant englobades en els quadres precedents, mantinguin relacions laborals, professionals, comercials o contractuals amb l'Entitat. A tall d'exemple, queden englobats en aquest grup, persones treballadores d'altres centres o activitats.

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, l'Entitat 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:

ÀMBIT INTERNACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> > 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).
ÀMBIT CONSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> > Constitució Espanyola de 1978 (Arts. 10, 14, 15 i 18).
ÀMBIT CIVIL I ADMINISTRATIU	<ul style="list-style-type: none"> > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. > Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació. > Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència. > Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.
ÀMBIT LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> > Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. > Conveni Col·lectiu aplicable per sector. > 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. > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. > 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. > Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
ÀMBIT PENAL	<ul style="list-style-type: none"> > Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (en endavant, "Codi Penal"). > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. > Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència.

Espacial

El concepte “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, tenint en compte també l'entorn digital en les modalitats de treball a distància o teletreball.

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 a les persones treballadores 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. En línies generals, l'assetjament desenvolupat en l'àmbit laboral es pot dividir en les següents modalitats:

3.1 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE PERSONES TREBALLADORES AMB LES QUALS L'ENTITAT TINGUI RELACIÓ LABORAL O PRESTIN ELS SEUS SERVEIS EN ELL

> Assetjament Laboral
(*Mobbing*)

> Assetjament
Sexual

> Assetjament
Discriminatori

> Conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica

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, i membres del col·lectiu LGTBIQ+. 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.

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

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 una persona amb autoritat jeràrquica sobre una altra persona treballadora.
- > **Horitzontal:** l'exercit per una persona treballadora sobre una altra, on ambdós pertanyen al mateix rang jeràrquic.
- > **Ascendent:** l'exercit per una persona treballadora sobre una persona amb autoritat jeràrquica.

Si s'exerceix de manera col·lectiva

- > **Descendent:** L'exercit per un grup de persones amb autoritat jeràrquica sobre una persona treballadora.
- > **Horitzontal:** L'exercit per un grup de persones treballadores sobre una altra, on tots pertanyen al mateix rang jeràrquic.
- > **Ascendent:** L'exercit per un grup de persones treballadores sobre una persona amb autoritat jeràrquica.
- > **Mixt:** L'exercit per un grup de persones treballadores de diferent rang jeràrquic sobre una altra treballadora.

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

- > Impedir a la persona treballadora les relacions personals amb altres companys de treball o amb els clients.
- > Separació de la persona treballadora de les seves funcions de responsabilitat, per exemple encomanant-li treballs que poden considerar-se vexatoris.
- > Menysvalorar el treball d'una persona treballadora davant d'altres membres de la plantilla, difonent rumors infundats o atribuint-li errors que no ha comès.
- > Manipular la reputació d'una persona treballadora predisposant negativament els seus companys o companyes contra aquest.
- > Imitar la persona treballadora, burlar-se, proferir insults o crítiques constants, no només sobre la
- 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.
- > 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.
- > Realitzar i/o difondre captures de pantalla de converses o imatges sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés de l'Entitat i de la persona afectada, així com realitzar muntatges inadequats.

3.1.2 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Per assetjament discriminatori s'entén tota conducta no desitjada relacionada amb el sexe, 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 *mobbing*. Per tant, existirà assetjament discriminatori quan es realitzi una conducta de caràcter recurrent i sistemàtic de fustigació o pressió per part d'una persona treballadora a una altra, 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:

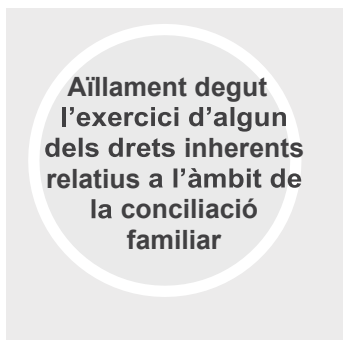
- > Comentaris degradants lligats a alguna forma de discriminació.
- > Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones basats en alguna forma de discriminació.
- > Comentaris genèrics de vàlua / capacitat / disponibilitat lligats a alguna forma de discriminació.
- > Comentaris relatius al sexe, gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual que ridiculitzen i deprecien 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 sexe, 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 de l'Entitat i de la persona afectada, així com realitzar muntatges o "memes" inapropiats.
- > Aïllament en base al sexe, 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 sexe, 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 SEXE

Es considera assetjament per raó de sexe 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 DEL COL·LECTIU LGTBIQ+

L'assetjament discriminatori a les persones LGTBIQ+ es pot definir com qualsevol forma de fustigació o maltractament dirigit a persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals 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 LGTBIQ+, creant un ambient d'intimidació, exclusió o desigualtat:

- > Comentaris despectius o acudits ofensius sobre l'orientació sexual o identitat de gènere d'un company LGTBIQ+.
- > Tracte desigual en oportunitats de desenvolupament professional o assignacions de responsabilitats basades en la identitat de persona.
- > Exclusió d'un professor LGTBIQ+ d'activitats d'equip o esdeveniments socials de les persones treballadores.
- > Falta de suport o reconeixement a un professor LGTBIQ+ 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, menyscabant la integritat física o psicològica de la persona.

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. Aquestes conductes poden ser catalogades en les següents categories, que a continuació s'exposen amb exemples:

En l'assetjament sexual ambiental la persona crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.

Les conductes d'intercanvi / "*quid pro quo*" o xantatge sexual 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, estudiants, persones LGTBIQ+, etc.).

CONDUCTES FÍSQUES DE NATURALESA SEXUAL

Apropaments 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.

3.1.4 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 per l'Entitat i podrà ser sotmesa a sanció. A continuació,

s'exemplifiquen algunes de les conductes que es podrien enquadrar en aquest apartat:

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

3.2 CONDUCTES PRODUÏDES ENTRE ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O A L'ENTITAT

- > Assetjament Escolar (*Bullying*)
- > Assetjament Sexual
- > Assetjament Discriminatori
- > Conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica
- > Violència o maltractament dirigit a alumnes menors d'edat

3.2.1 ASSETJAMENT ESCOLAR O *BULLYING*

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

Com es pot observar, les notes característiques de l'assetjament 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, puntades de peu, trencament d'objectes, robatori de pertinences personals, entre d'altres.
- > Conductes verbals: burles, insults, difusió de rumors, mots, 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. Alguns exemples són:

- > Comentaris degradants lligats a alguna forma de discriminació.
- > Comentaris genèrics de vàlua / capacitat / disponibilitat lligats a alguna forma de discriminació.
- > Aïllament en base al sexe, 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 sexe, 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 de l'Entitat 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 sexe, 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 SEXE

Es considera assetjament per raó de sexe 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 LGTBIQ+

L'assetjament discriminatori al col·lectiu LGTBIQ+ es pot definir com qualsevol forma de fustigació o maltractament dirigit a persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals 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 LGTBIQ+, creant un ambient d'intimidació, exclusió o desigualtat:

- > Comentaris despectius o acudits ofensius sobre l'orientació sexual o identitat de gènere d'un company LGTBIQ+.
- > 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 del col·lectiu LGTBIQ+ d'activitats d'equip o esdeveniments socials de l'Entitat.
- > Manca de suport o reconeixement a un company que enfronta situacions de discriminació o assetjament.

3.2.3 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, menyscabant la integritat física o psicològica de la persona.

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. Aquestes conductes poden ser catalogades en les següents categories, que a continuació s'exposen amb exemples:

En l'assetjament sexual ambiental la persona crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.

Les conductes d'intercanvi / "*quid pro quo*" o xantatge sexual 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, estudiants, persones LGTBIQ+, etc.).

CONDUCTES FÍSQUES DE NATURALESA SEXUAL

Apropaments 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 exclouent o limitadora de les possibles conductes d'assetjament sexual existents, sinó un llistat *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquest tipus penal.

3.2.4 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 per l'Entitat i podrà ser sotmesa a sanció. A continuació,

s'exemplifiquen algunes de les conductes que es podrien enquadrar en aquest apartat:

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

3.2.5 VIOLÈNCIA O MALTRACTAMENT DIRIGIT A ALUMNES MENORS D'EDAT

La creació d'aquest apartat sorgeix per la necessitat de garantir la protecció integral dels alumnes menors d'edat, 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 aquest Protocol, on s'aborden diferents conductes que atempten contra la integritat i els drets dels menors d'edat.

Sota la denominació de violència o maltractament dirigit a alumnes menors d'edat, 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, mares, 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 de l'alumne menor d'edat, 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 de l'alumne menor d'edat a drogues sense necessitat mèdica, afectant el seu desenvolupament.
- > **Maltractament institucional:** Causat per legislacions o accions dels poders públics que impedeixen el desenvolupament adequat de l'alumne menor d'edat.
- > **Explotació laboral:** Ús d'adolescents en treballs per obtenir guany.
- > **Explotació sexual:** Inducció o coacció de l'alumne menor d'edat 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.

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

- > Assetjament persones treballadores > Assetjament Sexual > Assetjament Discriminatori
- > Conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica
- > Violència o maltractament dirigit a alumnes menors d'edat

3.3.1 ASSETJAMENT PERSONES TREBALLADORES

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:

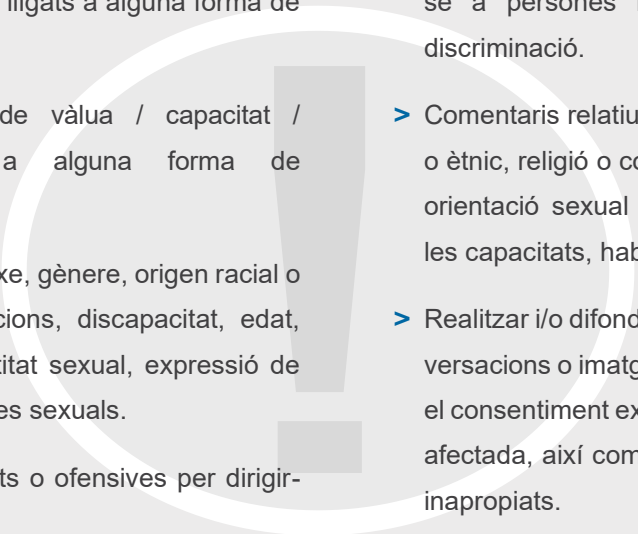
Expressions, continguin o no una condició, que puguin pertorbar l'ànim, tranquil·litat o assossec de qui les rep

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. Alguns exemples de conductes que constitueixen assetjament discriminatori són:



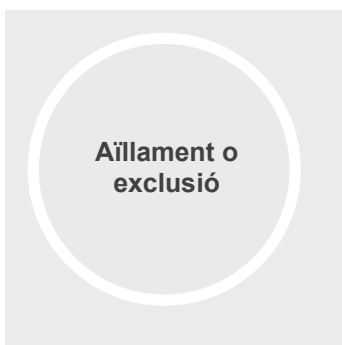
- > Comentaris degradants lligats a alguna forma de discriminació.
- > Comentaris genèrics de vàlua / capacitat / disponibilitat lligats a alguna forma de discriminació.
- > Aïllament en base al sexe, gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat 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 sexe, 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 de l'Entitat 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 sexe, 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 SEXE

Es considera assetjament per raó de sexe 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 LGTBIQ+

L'assetjament discriminatori al col·lectiu LGTBIQ+ es pot definir com qualsevol forma de fustigació o maltractament dirigit a persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals 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 LGTBIQ+, creant un ambient d'intimidació, exclusió o desigualtat.

- > Ignorar o minimitzar l'assetjament escolar dirigit a un estudiant i/o LGTBIQ+.
- > 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.
- > Avaluacions o comentaris esbiaixats d'un professor cap a un estudiant a causa de la seva orientació sexual o identitat de gènere.
- > Manca d'inclusió de temes de diversitat sexual i de gènere a l'aula, negant als alumnes del col·lectiu LGTBIQ+ 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, menyscabant la integritat física o psicològica de la persona.

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. Aquestes conductes poden ser catalogades en les següents categories, que a continuació s'exposen amb exemples:

En l'assetjament sexual ambiental la persona crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.

Les conductes d'intercanvi / "*quid pro quo*" o xantatge sexual 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, estudiants, persones LGTBIQ+, etc.).

CONDUCTES FÍSQUES DE NATURALESA SEXUAL

Apropaments 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.

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

3.3.4 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 per l'Entitat i podrà ser sotmesa a sanció. A continuació,

s'exemplifiquen algunes de les conductes que es podrien enquadrar en aquest apartat:

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

3.3.5 VIOLÈNCIA O MALTRACTAMENT DIRIGIT A ALUMNES MENORS D'EDAT

La creació d'aquest apartat sorgeix per la necessitat de garantir la protecció integral dels alumnes menors d'edat, 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 aquest Protocol, on s'aborden diferents conductes que atempten contra la integritat i els drets dels menors d'edat.

Sota la denominació de violència o maltractament dirigit a alumnes menors d'edat, 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, mares, 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 de l'alumne menor d'edat, 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 de l'alumne menor d'edat a drogues sense necessitat mèdica, afectant el seu desenvolupament.
- > **Maltractament institucional:** Causat per legislacions o accions dels poders públics que impedeixen el desenvolupament adequat de l'alumne menor d'edat.
- > **Explotació laboral:** Ús d'adolescents en treballs per obtenir guany.
- > **Explotació sexual:** Inducció o coacció de l'alumne menor d'edat 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.

3.4 VIOLÈNCIA DIGITAL EN L'ENTORN LABORAL

La violència digital o ciberviolència consisteix en aquells actes de violència en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans similars que afectin la dignitat i els drets de les persones.

En el context laboral, la violència digital pot manifestar-se tant en entorns presencials com en modalitats de treball a distància o teletreball, on l'ús intensiu d'eines tecnològiques de comunicació incrementa el risc de conductes abusives. El correu electrònic corporatiu, les plataformes de videoconferència, els xats de missatgeria interna o les xarxes socials professionals poden ser utilitzats de forma indeguda per exercir fustigació, assetjament o conductes de caràcter sexual no consentides. Aquestes manifestacions, a més d'atemptar contra la dignitat de les persones treballadores, generen un entorn laboral hostil, degradant o ofensiu, afectant negativament la salut psicològica i la igualtat efectiva en el treball.

Atenent tant les recomanacions emeses per les autoritats competents com la normativa vigent d'aplicació, resulta necessari tenir en compte les següents dimensions específiques en relació amb la violència digital en l'entorn laboral:

ASSETJAMENT LABORAL DIGITAL O CIBERASSETJAMENT

S'entén per assetjament laboral digital o ciberassetjament qualsevol comportament hostil, humiliant, intimidatori o de menyspreu, exercit de forma reiterada i prolongada en el temps, a través de mitjans tecnològics o digitals que tingui com a finalitat o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona treballadora i crear un entorn laboral hostil, degradant o ofensiu. L'Entitat declara tolerància zero cap a qualsevol forma d'assetjament laboral en l'entorn digital, quedant absolutament prohibida la realització d'aquestes conductes. Davant de qualsevol indici, sospita o evidència de la seva possible existència, es recorda l'obligació de comunicar-ho de forma immediata a través del Sistema Intern d'Informació per garantir una intervenció diligent i la protecció de les persones afectades.

A continuació, es descriuen, de forma limitativa, però no exclusiva, les modalitats d'assetjament laboral digital:

Intimidació i coacció	Conductes dirigides a intimidar, pressionar o forçar la voluntat de la persona treballadora mitjançant mitjans tecnològics. Inclou amenaces de caràcter sexual, econòmic, físic o psicològic, així com coaccions per obligar a realitzar o deixar de realitzar determinades accions.
Revelació d'informació privada	Seguiment, recopilació i ús d'informació privada sense consentiment per danyar la reputació personal i/o professional de la persona treballadora (difusió de rumors, comentaris ofensius, publicació de contingut denigrant, monitoratge excessiu del treball a través d'eines tecnològics, etc.). Pot incloure l'ús de programari espia o <i>spyware</i> i l'extorsió digital (engany amb finalitats d'obtenir diners o altres beneficis).
Suplantació d'identitat	Ús indegut d'informació privada o de credencials digitals per fer-se passar per la persona treballadora per tal de causar-li un perjudici.
Assetjament per complicitat	Difusió, revelació o cessió a tercers missatges o contingut audiovisual (imatges, mems, àudios, vídeos, entre d'altres) d'una persona treballadora sense el seu consentiment, amb l'objectiu de denigrar-la o crear un entorn humiliant.

ASSETJAMENT SEXUAL DIGITAL O CIBERASSETJAMENT SEXUAL

Es considera assetjament sexual digital qualsevol comportament de naturalesa sexual, no desitjat ni consentit, dut a terme a través de mitjans tecnològics o digitals, que tingui com a objectiu o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona treballadora, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant, hostil, humiliant o ofensiu, menyscabant la seva integritat física i/o psicològica. L'Entitat declara tolerància zero cap a qualsevol forma d'assetjament sexual en l'entorn digital, quedant absolutament prohibida la realització d'aquestes conductes. Davant de qualsevol indici, sospita o evidència de la seva possible existència, es recorda l'obligació de comunicar-ho de forma immediata a través del Sistema Intern d'Informació per garantir una intervenció diligent i la protecció de les persones afectades.

A continuació, es descriuen, de forma limitativa, però no exclusiva, les modalitats d'assetjament sexual digital:

Intimidació i coacció	Conductes dirigides a intimidar, pressionar o forçar la voluntat de la persona treballadora mitjançant mitjans tecnològics. Inclou el xantatge sexual o <i>quid pro quo</i> , amenaces de caràcter sexual, econòmic, físic o psicològic, així com coaccions per obligar a realitzar o deixar de realitzar determinades accions.
------------------------------	---

<p>Captació o producció no consentida</p>	<p>Obtenció d'imatges o vídeos íntims sense consentiment. Inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Upskirting</u> (o “sota la faldilla”): és la pràctica de fer fotografies o vídeos sota la faldilla d'una dona, capturant una imatge de la seva zona de les cuixes, roba interior i de vegades genitals. ▪ <u>Downblousing</u>: és la pràctica de fer fotografies o vídeos d'una dona, capturant una imatge de la zona del pit. ▪ <u>Creepshots</u>: captació d'imatges de caràcter íntim o sexual d'una persona treballadora sense el seu coneixement ni consentiment, obtingudes generalment en espais públics o laborals, amb la finalitat de sexualitzar-la o difondre-les. ▪ <u>Deepfake</u>: creació o manipulació d'imatges o vídeos sexuals mitjançant intel·ligència artificial, en els quals se superposa el rostre o el cos d'una persona treballadora sense el seu consentiment.
<p>Revelació d' informació privada</p>	<p>Exposició digital de la intimitat sexual d una persona treballadora. Inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Sexspreading</u>: difusió per part d'un tercer d'imatges o vídeos íntims de contingut sexual sense autorització de les persones implicades. ▪ <u>Sextorsion</u>: coacció o xantatge per enviar contingut íntim. ▪ <u>Doxing</u>: difusió de dades personals vinculades a la vida sexual. ▪ <u>Outing</u>: revelar l'orientació sexual d'una persona sense consentiment. ▪ <u>Cibermoobing</u> sexualitzat: rumors o comentaris sexuals que malmetin la reputació personal i/o professional de la persona.
<p>Suplantació d'identitat</p>	<p>Accés o <i>hackeig</i> de xarxes socials o aplicacions de la persona treballadora per controlar les seves comunicacions o difondre material íntim sense el seu consentiment.</p>
<p>Sol·licitud sexual</p>	<p>Requeriment de favors sexuals mitjançant mitjans digitals, generant un entorn intimidatori o de pressió per a la persona treballadora.</p>
<p>Cyberflashing</p>	<p>Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites, missatgeria o tecnologies com Airdrop o Bluetooth.</p>
<p>Assetjament sexual per complicitat</p>	<p>Difusió, revelació o cessió a tercers missatges o contingut audiovisual de caràcter sexual (imatges, mems, àudios, vídeos, entre d'altres) d'una persona treballadora sense el seu consentiment, amb l'objectiu de denigrar-la o crear un entorn humiliant.</p>

3.5 VIOLÈNCIA DIGITAL EN L'ENTORN EDUCATIU

La violència digital o ciberviolència consisteix en qualsevol acte de violència exercit, instigat, amplificat o agreujat, totalment o parcialment, mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació, plataformes digitals, xarxes socials, pàgines web, fòrums, correu electrònic, aplicacions de missatgeria instantània o altres mitjans similars, que afecti la dignitat, integritat, identitat, reputació, llibertat dels adolescents o contra el seu accés, permanència i desenvolupament segur en els espais digitals i escolars.

En el context educatiu, la violència digital es pot produir tant dins com fora de l'Entitat, amb independència de l'horari escolar, atès que els mitjans tecnològics permeten la continuïtat del dany. En aquest sentit, la violència digital ha de ser considerada real i no menor pel fet de produir-se en entorns virtuals: genera impactes concrets en la vida escolar, familiar i social dels adolescents i s'integra en el continu de violències que la normativa de protecció a la infància i l'adolescència obliga a prevenir, detectar i abordar.

En coherència amb les recomanacions emeses per les autoritats competents, criteris tècnics, guies especialitzades, així com a la normativa vigent d'aplicació, tindran en tot cas la consideració de violència digital en l'àmbit educatiu, entre d'altres, les següents manifestacions:

Intimidació i coacció	Conductes dirigides a intimidar, pressionar o forçar la voluntat de l'infant o l'adolescent.
Obtenció o reproducció no consentida	<p>Captació, gravació o registre, sense consentiment de l'infant o l'adolescent, de trobades sexuals, nuesa total o parcial o situacions d'intimitat. Inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Upskirting</u>: és la pràctica de fer fotografies o vídeos sota la faldilla d'un adolescent, capturant una imatge de la seva zona de les cuixes, roba interior i de vegades genitals. ▪ <u>Downblousing</u>: és la pràctica de fer fotografies o vídeos d'adolescents, capturant una imatge de la zona del pit. ▪ <u>Creepshots</u>: Gravacions encobertes en vestuaris, banys, aules o espais de lleure. ▪ <u>Deepfake</u>: creació o manipulació d'imatges o vídeos sexuals mitjançant intel·ligència artificial, en els quals se superposa el rostre o el cos d'un adolescent sense el seu consentiment.
Revelació d'informació privada	<p>Divulgació, distribució, publicació, comercialització o qualsevol altra forma de circulació sense consentiment de material digital real o editat que representi nuesa, intimitat sexual o explotació sexual d'un de l'infant o adolescent, amb independència que les imatges o vídeos s'haguessin obtingut amb o sense consentiment inicial. Inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Sexspreading</u>: difusió per part d' un tercer d'imatges o vídeos íntims de contingut sexual sense autorització del de l'infant o adolescent. ▪ <u>Sextorsion</u>: coacció o xantatge per enviar contingut íntim. ▪ <u>Doxing</u>: difusió de dades personals vinculades a la vida sexual. ▪ <u>Outing</u>: revelar l'orientació sexual d'un infant o adolescent sense el seu consentiment.

Suplantació d'identitat	Accés o <i>hackeig</i> de xarxes socials o aplicacions de l'infant o adolescent per controlar les seves comunicacions o difondre material íntim sense el seu consentiment.
Grooming	Contacte i vinculació establerts per una persona adulta amb un adolescent mitjançant entorns digitals (xarxes socials, jocs en línia, missatgeria, etc.) amb el propòsit de guanyar-se la seva confiança per abusar de la seva sexualitat, sol·licitar-li material íntim, forçar actes de naturalesa sexual o captar la víctima per a xarxes d'exploració o tracta.
Ciberbullying	Fustigació, persecució, humiliació, insults, difamacions, burles, amenaces o altres conductes de violència exercides de forma reiterada a través d'entorns digitals entre iguals (adolescents).
Assetjament sexual digital	Definit com una forma de fustigació i persecució perpetrada a través de plataformes digitals, on l'agressor busca tenir o reprendre un vincle sexoafectiu amb la seva víctima, o realitzar conductes de naturalesa sexual.
Ciberflashing	Tramesa de missatges, imatges, vídeos o continguts de caràcter sexual no demanats ni desitjats per adolescents.
Happy slapping	Conegut com a "bofetada feliç", es basa a gravar una agressió física, verbal o sexual que s'exerceix sobre un adolescent i difondre-la pels mitjans de comunicació digitals. En aquest tipus de violència amb freqüència hi ha una intenció prèvia de difondre aquest contingut, és a dir, suposa un acte premeditat.
Sharenting	Difusió per part de persones adultes (especialment personal de l'Entitat o figures parentals) d'imatges, vídeos o informació d'adolescents en xarxes o canals digitals sense el degut consentiment i sense valorar l'impacte sobre el seu dret a la intimitat, a l'honor i a la pròpia imatge.

L'Entitat declara tolerància zero cap a qualsevol forma de violència digital en l'àmbit educatiu, quedant absolutament prohibida la realització d'aquestes conductes. Davant de qualsevol indici, sospita o evidència de la seva possible existència, es recorda l'obligació de comunicar-ho de forma immediata a través del Sistema Intern d'Informació per garantir una intervenció diligent i la protecció dels adolescents afectats.

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 de l'Entitat.

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"> > Deures del Responsable de Prevenció de l'Assetjament i garant de la Llibertat Sexual > Deures de la persona coordinadora de protecció al menor > Deures de la Comissió de Reacció per a la Prevenció de l'Assetjament i de Garantia Integral de la Llibertat Sexual > Deures del Patronat | <ul style="list-style-type: none"> > Deures del Grup I > Deures del Grup II > Deures del Grup III > Drets del Grup I > Drets del Grup II > Drets del Grup III |
|--|---|

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 L'ENTITAT

Aplica a totes les persones treballadores amb independència del tipus de contracte de què disposin, així com a totes aquelles persones que, sense tenir relació laboral amb l'Entitat, hi presten els seus serveis.

Per tant, queden englobats en aquest grup, personal laboral, persones treballadores, personal en pràctiques, etc.

**GRUP
2**

ALUMNES O PARTICIPANTS D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES PER O A L'ENTITAT

Aplicarà a tots els alumnes o participants que desenvolupin qualsevol tipus d'activitat, ja sigui educativa, social o cultural organitzada o desenvolupada a l'Entitat.

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

Per tant, queden englobats en aquest grup, l'alumnat habitual de l'Entitat, els participants de les activitats dutes a terme per altres Entitats però que puguin relacionar-se amb l'Entitat, com per exemple, participants de jornades específiques.

**GRUP
3**

TERCERES PARTS

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 l'Entitat. A mode d'exemple, queden englobats en aquest grup, persones treballadores d'altres centres.

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

L'Entitat 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 de l'Entitat 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'Entitat en el seguiment i aplicació del present Protocol en les seves àrees de direcció i control.
- > Coordinació amb els assessors externs i/o terceres parts relacionades 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'Entitat 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 al Patronat la situació de l'Entitat en matèria de prevenció de l'assetjament i garantia integral de la llibertat sexual.
- > Informar degudament a les terceres parts relacionades amb l'Entitat 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 LGTBIQ+ i les seves famílies.

4.2 DEURES DE LA PERSONA 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 de la persona 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 RPMn 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.

La persona 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 d'àmbit judicial, coordinacions amb serveis externs, entre d'altres.
- > Ser el professional referent de l'Entitat 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 adolescents que participen en les activitats.
- > Acompanyar en el procés d'informació/notificació de les situacions de violència que haurà de dur a terme el Patronat de l'entitat.
- > Disposar de formació sobre la protecció contra el maltractament a adolescents. Aquesta formació ha de contemplar persones amb discapacitat, violència masclista i identificació d'adolescents, que individualment o en grup, requereixin l'adopció de mesures protectores especials per reduir o eliminar factors de discriminació.
- > Potenciar l'educació afectiva i sexual i fomentar l'educació soci-emocional.
- > Crear un clima comunicatiu positiu en l'àmbit escolar.
- > Proporcionar des de l'Entitat orientacions a les famílies.
- > Coordinar, d'acord amb els protocols que aproven les administracions educatives, els casos que requereixin 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 de l'Entitat i, en general, davant la comunitat educativa, com a referent davant els possibles casos de violència en la pròpia Entitat o en el seu entorn.
- > Per raons d'eficiència es podran nomenar responsables operatius, és a dir personal que col·labori amb la persona Coordinadora 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), 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 LGTBIQ+ 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.

4.4 DEURES DEL PATRONAT

D'una banda, el Patronat 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'Entitat mitjançant la protecció dels seus valors essencials, quedant completament vinculat al compliment del present Protocol.

D'altra banda, el Patronat 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 LGTBIQ+ 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 de

l'Entitat 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 del col·lectiu LGTBIQ+) 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 de l'Entitat.
- > Informar, a través del Sistema Intern d'Informació de l'Entitat de qualsevol situació de risc, indici 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 l'Entitat desenvolupi a tal efecte.
- > Els representants de les persones treballadores, si s'escau, hauran de contribuir a prevenir aquestes situacions en el treball mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant el mateix i la informació a la direcció de l'Entitat 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 a les persones treballadores. 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 LGTBIQ+ 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 LGTBIQ+. 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 del col·lectiu LGTBIQ+), 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 de l'Entitat 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 l'Entitat 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 LGTBIQ+, 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 englobades al Grup III. 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 del col·lectiu LGTBIQ+), 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 de l'Entitat 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 l'Entitat 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 de l'Entitat destinades a combatre la discriminació i l'assetjament a les persones LGTBIQ+.

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 LGTBIQ+ 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 aplicable, la 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 LGTBIQ+ 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

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, situacions potencialment constitutives d'assetjament o d'infracció de la llibertat sexual i qualsevol tipus de conducta que pugui pertorbar l'adequat desenvolupament de la convivència dels menors. Així doncs, a l'Entitat s'establiran les mesures següents:

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

- > Donar accés al present Protocol o als drets i deures que en deriven a l'Entitat.
- > Sensibilitzar els integrants del Grup II en matèria de prevenció de l'assetjament escolar, l'assetjament sexual i assetjament de les persones treballadores.
- > 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 l'Entitat, 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 LGTBIQ+ 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 de l'Entitat que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes, així com qualsevol representació que perpetui prejudicis o estereotips negatius sobre la comunitat LGTBIQ+, 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 LGTBIQ+.
- > 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 a les terceres parts relacionades amb l'Entitat de l'existència del present Protocol i de la necessitat de respectar-lo.

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

5.2 MESURES DE PREVENCIÓ I PROTECCIÓ AL ALUMNAT

- > Realitzar les tutories en espais visibles i adequats, amb accés visual extern (porta amb finestra, espais compartits o aules obertes) o, si això no és possible, amb la porta oberta quan la confidencialitat no sigui necessària.
- > Evitar comunicacions privades o informals fora de l'entorn acadèmic (xats personals, xarxes socials o missatgeria no institucional), tret que sigui imprescindible per motius docents i sempre amb contingut estrictament acadèmic.
- > Evitar trobades socials en solitari entre professorat i alumnat fora del context acadèmic; si hi ha una activitat institucional (congrés, visita, jornada), s'ha de promoure la participació en format grupal.
- > Prohibició de captació i difusió no autoritzada: prohibir gravar, fotografiar o difondre imatges/àudios de l'alumnat sense base legítima i autorització aplicable; reforçar en aules híbrides, videoconferències i actes.
- > En els espais d'ús individual o potencialment sensibles (lavabos, vestidors, camerinos, cabines de canvi, magatzems o sales annexes), el professorat evitarà accedir-hi conjuntament amb alumnat, tret de necessitat objectiva (emergència, seguretat o causa docent justificada). En aquests casos, s'hi accedirà amb una altra persona adulta present o deixant constància immediata a la persona responsable.
- > En hores de descans, pauses entre classes o espais informals (cafeteria, passadissos, zones verdes), el professorat mantindrà una distància relacional adequada, evitant converses d'intimitat, comentaris personals o dinàmiques de favoritisme que puguin generar dependència, exclusió o percepció de tracte desigual.
- > En activitats d'arts escèniques, dansa, interpretació o pràctiques corporals, qualsevol contacte físic docent serà estrictament necessari, explicat prèviament, consentit i realitzat amb criteris de respecte i seguretat, oferint sempre alternatives pedagògiques sense contacte.

06

VIES DE REPORT I COMUNICACIÓ

L'Entitat 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'INFORMACIÓ¹

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 de l'Entitat 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.

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

En aquest sentit, es facilitarà a les persones destinatàries del Protocol un enllaç específic per tal que l'accés al Sistema sigui el més senzill i àgil possible.

Totes les comunicacions i/o denúncies, s'han de realitzar sota el principi de bona fe i, per tant, s'han de basar en fets o indicis dels quals raonablement es pugui desprendre la realització d'un comportament que ha de ser comunicat. De la mateixa manera, el principi de bona fe requereix que en cap cas es pugui desprendre que existeix falsedat, falta a la veritat o intenció de venjança o de perjudicar un tercer.

Així mateix, és d'obligat compliment per part de les persones usuàries del Sistema la garantia de confidencialitat, l'incompliment de les quals serà perceptiu d'aplicació del règim sancionador corresponent.

¹ L'Entitat facilitarà les vies d'accés a l'esmentat Sistema Intern d'Informació.

07

PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

7.1 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ GENERAL

7.1.1 VIA INTERNA

Un cop rebuda la comunicació en relació amb les conductes descrites en aquest Protocol, s'articularen les fases següents:

- > **Recepció de la comunicació:** a través de les vies habilitades a aquest efecte i descrites en el present protocol. En aquest sentit i en compliment del marc normatiu vigent, la funció de la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació serà qui rebí la comunicació en primera instància, donant justificant de recepció de la mateixa en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, per la qual cosa la persona RPA actuarà sota les seves directrius i en coordinació amb els protocols i procediments del Sistema establerts a l'Entitat.
- > **Investigació:** una vegada rebuda la comunicació, la persona Responsable del Sistema procedirà a la creació de la CdR i podrà designar la persona RPA i/o RPMn com a part de la mateixa, sempre que això no suposi possibles riscos de conflictes d'interès. Després de la constitució de la CdR, s'iniciarà l'anàlisi preliminar dels fets, així com sobre l'existència d'evidències o indicis documentats dels mateixos, amb l'objecte de decidir sobre l'admissió o inadmissió de la comunicació. L'admissió o inadmissió de la comunicació es notificarà a la persona informant.

Durant la fase preliminar 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.

En el cas de donar obertura a un procés formal d'investigació interna, la CdR durà a terme totes aquelles diligències d'investigació proporcionals i oportunes en cada cas per aclarir els fets, que podran incloure la realització d'entrevistes a les persones afectades i testimonis; informar i assessorar la presumpta víctima; recaptar les proves i informació pertinents; entre d'altres. Finalitzades totes les diligències d'investigació, la CdR emetrà un informe de conclusions 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. l'Entitat podrà comptar amb l'assessorament d'una persona experta externa la qual elaborarà un dictamen independent sobre el fons de l'assumpte.

En l'informe de conclusions, la CdR recollirà els fets objecte d'investigació; les diligències d'investigació practicades; les mesures cautelars adoptades; les conclusions assolides després de la investigació; i, les circumstàncies agreujants o atenuades observades, proposant les mesures disciplinàries oportunes i donant-ne trasllat immediat a la Direcció de l'Entitat, tot això en virtut dels protocols i procediments del Sistema Intern d'Informació establerts a l'Entitat.

En aquest sentit, la CdR proposarà de forma motivada:

- a) L'obertura d'un expedient disciplinari a la persona afectada, per entendre que la persona informant ha patit assetjament sexual, laboral, discriminatori, conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica o assetjament i violència contra les persones trans o persones LGTBI+.
- b) L'arxivament de les actuacions, per entendre que els fets comunicats no poden ser qualificats com a constitutius d'assetjament sexual, laboral, discriminatori, conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica o assetjament i violència contra les persones trans o persones LGTBI+.

El procediment formal d'investigació interna i la seva conclusió mitjançant informe es realitzarà al més aviat possible i en qualsevol cas dins del termini màxim de tres 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 tres mesos més.

- > **Seguiment:** Un cop recopilada tota la informació i realitzat l'informe, s'haurà d'assegurar o bé l'arxiu del cas en els supòsits on s'hagi determinat la inexistència d'assetjament o la vulneració de la llibertat sexual, o bé l'adopció de les mesures necessàries conforme a la resolució del cas per part de la Direcció de l'Entitat.

Igualment, s'ajudarà la víctima a superar les conseqüències que s'hagin derivat de la conducta informada. L'exposat quedarà degudament registrat, quedant la conservació dels expedients supeditada al disposat en la legislació aplicable.

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'Entitat, 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 de l'Entitat, 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/tutores legals de les actuacions que s'estiguin realitzant en matèria de PMn.

7.2.2 PROCEDIMENT A SEGUIR PER L'ENTITAT DESPRÉS DE DETECTAR UNA CONDUCTA O SITUACIÓ DE RISC COMESA PER LES PERSONES TREBALLADORES 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.

En qualsevol cas, la direcció de l'Entitat informarà 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.

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 al Patronat.

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 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 del Patronat.

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:** l'Entitat 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, compareguin 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'Entitat 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 PROTOCOLS INTERNS

A l'efecte d'assegurar el degut compliment de tota la normativa aplicable al present Protocol, la persona responsable del mateix es coordinarà diligentment amb les altres persones i òrgans amb funcions en matèria de compliment normatiu i gestió de riscos en l'Entitat, incloent, entre d'altres, la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació, les persones responsables de la prevenció de riscos psicosocials i de la prevenció de riscos laborals, així com l'òrgan de control o compliance officer i les persones responsables d'altres protocols interns relacionats.

Aquesta coordinació s'estendrà, en particular, al disseny, revisió, actualització i aplicació dels diferents protocols i procediments interns que puguin veure's afectats, per tal d'assegurar la seva coherència, evitar solapaments o buits d'actuació i garantir la seva adaptació permanent a la legalitat vigent.

Mitjançant la implementació d'aquestes estratègies de coordinació, l'Entitat reforça el seu compromís amb la prevenció de situacions i/o conductes constitutives d'assetjament, o que atemptin contra la llibertat sexual o la integritat de les persones, i fomenta una cultura organitzativa basada en el respecte, la dignitat i el professionalisme en l'entorn de treball.

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 de l'Entitat.

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 a la pròpia Entitat. 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'Entitat.
- > Restricció en la participació de les activitats organitzades per l'Entitat.
- > Prohibició de l'ús d'equipaments electrònics o físics que pogués venir utilitzant la persona treballadora.
- > 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, totes les persones treballadores amb independència del tipus de contracte de què disposin, així com a totes aquelles persones que, sense tenir relació laboral amb l'Entitat, hi prestin els seus serveis.

L'exercici de la facultat disciplinària de l'Entitat ve conferit a la Direcció per Llei i per Conveni Col·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

critèris 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'Entitat i pot ser d'aplicació el règim disciplinari aplicable a aquest àmbit.

Una vegada tramès l'informe a la Direcció de l'Entitat, 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 a la persona treballadora denunciada 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.

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'Entitat 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 del Grup II, això és, tots els alumnes o participants que desenvolupin qualsevol tipus d'activitat, ja sigui educativa, social o cultural organitzada o desenvolupada a l'Entitat així com l'alumnat o participants d'altres centres que puguin acudir a activitats organitzades per o a la nostra Entitat, un cop finalitzada la fase de recerca i contrastada tota la informació, la Direcció de l'Entitat 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 l'Entitat en matèria de prevenció de l'assetjament i violència entre iguals, amb independència de si les conductes infractores es produeixen en la pròpia Entitat 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 de l'Entitat adoptarà les mesures disciplinàries pertinents respecte a l'alumne infractor en virtut del Pla de Convivència de l'Entitat 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 de l'Entitat 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.

Contemplat 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 l'Entitat així com les famílies o tutors legals dels assistents a les activitats o instal·lacions de l'Entitat, les sancions que es poguessin imposar, per la naturalesa de la relació amb l'Entitat, 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'Entitat 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, l'Entitat 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 el RPMn, posseeixin els coneixements i l'experiència necessària per evitar i prevenir la consecució d'aquest tipus de conductes irregulars i il·lícites.

11

SEGUIMENT, ACTUALITZACIÓ I VIGÈNCIA

El present Protocol s'aprova pel Patronat de l'Entitat. 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 des de la data d'aprovació fins que sigui modificat o suprimit en la seva totalitat de forma motivada i degudament comunicada.

Les dades de caràcter personal que es generin en l'aplicació d'aquest Protocol es regiran per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació de aquestes dades, així com les normes que entrin en vigor posteriorment i modifiquin aquest marc normatiu.