

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE
ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN O
ACOSO EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

ÍNDICE

<i>PREÁMBULO</i>	3
<i>Artículo 1. Objetivos del Protocolo</i>	4
<i>Artículo 2. Objeto del Protocolo</i>	5
<i>Artículo 3. Ámbito subjetivo de aplicación</i>	6
<i>Artículo 4. Ámbito objetivo y delimitación de conceptos</i>	6
<i>Artículo 5. Principios y reglas generales del procedimiento</i>	8
<i>Artículo 6. Fase I. Inicio del procedimiento: presentación de denuncia o queja</i>	10
<i>Artículo 7. Fase II. Instrucción</i>	12
<i>Artículo 8. Fase III. Finalización del proceso. Informe de la comisión</i>	13
<i>Artículo 9. Fase IV. Procedimiento Sancionador. Medidas correctoras, preventivas y disciplinarias</i>	14
<i>Artículo 10. Seguimiento y control</i>	14
<i>Artículo 11. Sanciones</i>	14
<i>Artículo 12. Composición y funciones de la Comisión</i>	15
<i>Artículo 13. Reglas de funcionamiento interno</i>	16
<i>Artículo 14. Deber de secreto y discreción profesional</i>	17
<i>Artículo 15. Divulgación y sensibilización del Protocolo</i>	17
<i>Artículo 16. Plan de formación</i>	17
<i>DISPOSICIÓN FINAL. Entrada en vigor y duración</i>	17

PREÁMBULO

Marco normativo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En el marco laboral, en el ámbito del derecho internacional son múltiples las declaraciones, convenciones y convenios al respecto, así como múltiples son las normas en la legislación española. También son numerosas las leyes y reglamentos que en diversos ámbitos y con diferente alcance (igualdad, diversidad, racismo, xenofobia, discapacidad, etc.) establecen medidas para la eliminación de las distintas formas de discriminación y acoso. También la legislación penal y civil española tipifica y aborda las conductas de acoso y discriminación. Una relación de las normas más relevantes se acompaña en anexo a este protocolo.

En el ámbito educativo en general, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación establece, como uno de sus principios, la educación para la convivencia, el respeto, la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos, así como para la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, y en especial en el del acoso escolar y ciberacoso con el fin de ayudar al alumnado a reconocer toda forma de maltrato, abuso sexual, violencia o discriminación y reaccionar frente a ella. Así, se hace necesario que el proyecto educativo de cada Centro contemple sus propias Normas de Convivencia, que serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad educativa, tanto respecto de sus actuaciones individuales, como colectivas.

Asimismo, se señala por la Ley que las Normas de Convivencia establecerán disposiciones relativas a las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, acoso o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

También han de tenerse en cuenta la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Compromiso de la Escuela Internacional de Gerencia

La Escuela de Estudios Superiores EIG (*Escuela Internacional de Gerencia*), es una institución de educación superior que manifiesta su profundo rechazo ante cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso, que promueve y trabaja en el desarrollo de un marco favorable de relaciones basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno de estudio, investigación y trabajo seguro y saludable, en el que la dignidad de la persona se respete en todo momento.

La consecución de ese entorno saludable y respetuoso se persigue y desarrolla en el ámbito de las relaciones laborales a través de diferentes instrumentos, como el Protocolo de acoso laboral, sexual y procedimiento de actuación del mismo, que persiguen facilitar la formación e información necesarias para que todo integrante de la institución sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados.

Con la aprobación de este Protocolo, la Escuela reitera su compromiso de prevenir y no tolerar situaciones de acoso de cualquier tipo o naturaleza, garantizando en el ámbito académico los derechos de los estudiantes y personal que integran la comunidad educativa, estableciendo un procedimiento para la tramitación de las comunicaciones de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso basados en los principios de seguridad jurídica, celeridad, confidencialidad, indemnidad y respeto a la dignidad de las personas, así como adoptar medidas de prevención, evaluación e intervención.

Este protocolo responde al compromiso institucional de integrar la prevención, la seguridad, la salud y la igualdad de todos los miembros de la comunidad educativa, como un instrumento más para promover un entorno laboral, académico y de convivencia seguro y saludable, y como tal se integra en la Política de Convivencia Educativa, integrada en la Política General Académica y General de Cumplimiento de EIG.

Artículo 1. Objetivos del Protocolo.

El presente Protocolo tiene como objetivos prevenir el acoso y evitar situaciones de conflicto y ofrecer en la Escuela Internacional de Gerencia (referida en este documento como EIG), un entorno de estudio, investigación y trabajo libre de acoso y discriminación, por cualquier motivo (Ver Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación), asegurando un ambiente saludable, estableciendo los procedimientos adecuados para encauzar las denuncias y quejas y para tomar las medidas oportunas para recuperar ese entorno una vez acreditada la realidad de la denuncia.

Los objetivos específicos de este protocolo, dirigidos a la prevención del acoso y la discriminación, y en el caso de que se produzca a la restauración y conservación de un entorno libre del mismo son:

- 1) Comunicar y difundir. Informar de la no tolerancia y el rechazo de todo comportamiento de acoso, discriminación o violencia en EIG. Se utilizarán los medios adecuados para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de EIG.
- 2) Concienciar. Todos los miembros de la comunidad educativa tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.
- 3) Todo el personal de EIG y especialmente los responsables académicos, directivos y mandos intermedios velarán por evitar que se produzcan situaciones de acoso en su ámbito de responsabilidad, departamento o unidad, y que las personas a su cargo conozcan y comprendan el contenido de este protocolo, teniendo el deber de comunicar la detección de cualquier caso de presunto acoso.
- 4) Sensibilizar en materia de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- 5) Establecer una organización específica y los mecanismos formales e informales necesarios para recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan.
- 6) Garantizar la indemnidad, dignidad e intimidad de todas las personas afectadas: denunciante, denunciada, testigos y aquellas que de cualquier forma intervengan o participen en el procedimiento, estableciendo y aplicando cuando proceda las medidas cautelares oportunas.

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 2. Objeto del Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer el procedimiento a seguir en caso de acoso o discriminación o cualquier conducta equiparable entre miembros de la Comunidad Educativa y también conductas que, sin reunir los requisitos técnicos de acoso desde el punto de vista penal, se consideren éticamente inapropiadas y perjudiquen la convivencia basada en el respeto que debe imperar en la Escuela Internacional de Gerencia (en adelante, EIG).

Artículo 3. Ámbito subjetivo de aplicación

Este protocolo de convivencia educativa para la prevención, detección, seguimiento y solución de los casos de discriminación y acoso será de aplicación a todos los miembros de la comunidad educativa: estudiantes, personal docente e investigador y personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con EIG, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda, en el ámbito sancionador.

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye también cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de EIG. Por tanto, se aplicará también al personal perteneciente a contratadas, subcontratadas o puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal y a quienes estén relacionados con EIG por un contrato de prestación de obra, suministro o servicio.

En el caso del PDI y del PAS, les será también de aplicación el Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo cuando la situación se circunscriba al ámbito laboral y en el caso de los estudiantes, el Reglamento de Disciplina Académica. En cualquier caso, si, tras la correspondiente investigación interna, la actuación tuviera indicios manifiestos de la comisión de un delito, se pondrá en conocimiento de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o a la Fiscalía, según corresponda de conformidad con las normas sobre enjuiciamiento criminal y la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Artículo 4. Ámbito objetivo y delimitación de conceptos.

El presente protocolo establece el procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas comunicaciones sobre situaciones de violencia, discriminación o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social establecidas en las leyes, que sin reunir los requisitos técnicos de acoso y/o discriminación, se consideren inapropiadas en el ámbito de EIG, de conformidad con su Código ético y su Política General de Cumplimiento Normativo.

La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

Este Protocolo será de aplicación si concurre alguna de las siguientes situaciones:

1. **Acoso moral o psicológico.** Constituye este tipo de acoso la exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacía una o más personas destinatarias de este Protocolo por parte de otra u otras que actúen, hacia aquélla o aquéllas, desde una posición de poder o prevalencia (no necesariamente jerárquico) con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida académica o personal de la víctima. La mencionada exposición en el marco de la relación académica supone un riesgo importante para la salud y un atentado a la dignidad de la persona.
2. **Acoso sexual.** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. **Acoso por razón de sexo.** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
4. **Acoso discriminatorio.** Constituye acoso, y tiene el carácter de discriminatorio, cualquier comportamiento, verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo dirigido hacia una persona por o ante:
 - a) Situación de discapacidad, disfunción o necesidades específicas de la persona.
 - b) Orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales.
 - c) Religión, creencias y convicciones.
 - d) Origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, aspecto físico o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. **Acoso ambiental.** Se considerará acoso ambiental aquella conducta que crea un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil o humillante para la persona o personas que son objeto de la misma. Puede dirigirse a una única persona, a varias o a un colectivo, en presencia, o no, de más personas y realizarse de forma verbal, gestual, física o creando un ambiente intimidatorio o vejatorio y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de las personas o colectivos.

Dentro del acoso ambiental, el acoso sexual ambiental puede presentarse como acoso sexual por ambiente sexista (en el que los favores sexuales no son un objetivo, pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) o como acoso por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual persistente e indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

El acoso ambiental puede darse de forma simultánea con otro tipo de acoso.

6. **Otras conductas inapropiadas.** Se entiende por conductas inapropiadas en el ámbito académico, los comportamientos que, no teniendo las características de presión ambiental prolongada en el tiempo o no existiendo una fuerte asimetría de poder o de capacidad de influencia, que no tienen la consecuencia ni la finalidad de destruir, denigrar o crear un ambiente hostil e intimidatorio, no pueden conceptuarse como acoso, pero son reprobables en sí mismas según el Código ético y Código de buenas prácticas de EIG y su reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO

Artículo 5. Principios y reglas generales del procedimiento.

El procedimiento establecido en este protocolo se ajustará a los siguientes principios y reglas:

- 1) **Principio de celeridad.** La tramitación se realizará con agilidad y eficacia, de forma urgente, aunque sin menoscabo de los derechos y garantías de las partes implicadas, de la confidencialidad de los datos y de la información gestionada, estableciéndose un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- 2) **Principio de confidencialidad.** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la obligación de la persona que realice la investigación y de cualquier otra que intervenga en el proceso, de guardar secreto sobre la información conocida durante la tramitación del expediente, custodia de la documentación, etc.

Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad o tener ya este compromiso por razón laboral o contractual. EIG adoptará las medidas correspondientes para garantizar la confidencialidad de la documentación e información tratada en los procedimientos a los que les sea de aplicación este Protocolo y le será de aplicación la normativa vigente en materia de protección de datos.

- 3) **Principio de protección de la intimidad.** El procedimiento tiene que proteger la intimidad tanto de las personas que comunican la infracción, las afectadas y del resto de personas implicadas en el procedimiento.
- 4) **Principio de protección de la dignidad de las personas.** Se debe proteger la dignidad tanto de las personas presuntamente acosada y acosadora, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- 5) **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados.** Con las debidas precauciones respecto a la confidencialidad, todas las actuaciones se documentarán por escrito. En caso de incluir declaraciones, éstas deberán constar por escrito y ser suscritas por quienes las hubieran realizado. Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección.

Los miembros integrantes de la Comisión podrán ser sustituidos cuando se den alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta, o relación laboral de jerarquía o subordinación.

- 6) **Principio de indemnidad.** Indemnidad frente a represalias. Se prohíbe cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso de cualquier tipo, o la de otra persona Si la comunicación de infracción (denuncia) se encuentra dentro del ámbito material y personal, respecto de los hechos comunicados, de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, será de aplicación la protección y demás disposiciones contenidas en esta norma.
- 7) **Adopción de medidas cautelares.** Las medidas cautelares que, en su caso, se adopten no podrán suponer un perjuicio o modificación sustancial de la condición académica de los implicados. Podrán solicitarse y/o adoptarse en cualquier momento del procedimiento, previa audiencia de las partes.
- 8) **Deber de observancia del Protocolo y de colaboración en la investigación.** Todos los miembros de EIG asumen el deber de observar las disposiciones establecidas en este procedimiento y de colaborar con la Comisión de Prevención del Acoso designada al efecto en el desarrollo y aplicación eficaz del mismo.

- 9) **Salud y asistencia de las partes denunciante y denunciada.** EIG pondrá a disposición de las partes afectadas (denunciante y denunciada), siempre que así lo soliciten, orientación y apoyo en este proceso.
- 10) **Interposición de otro tipo de acciones y suspensión del procedimiento.** El procedimiento establecido en este Protocolo es voluntario para la persona afectada por cualquiera de las situaciones amparadas en el mismo.

El inicio del procedimiento previsto en este Protocolo no impide ni limita el ejercicio ante cualquier instancia judicial, o de otro tipo, a las que tuviera derecho la persona denunciante, ni tampoco suspende los plazos para el ejercicio de aquéllas.

La interposición de denuncia policial o de cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza por parte de la persona denunciante supondrá la suspensión del procedimiento previsto en este Protocolo, sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de las medidas cautelares que se consideren pertinentes.

Resuelto el conflicto por acuerdo extrajudicial o sentencia firme, finalizará asimismo el procedimiento suspendido. Cuando recaiga sentencia firme condenatoria, se podrá seguir el proceso interno previsto en este Protocolo o cualesquiera otras diligencias sancionatorias de carácter interno.

- 11) **Hechos constitutivos del delito.** Si a lo largo del procedimiento, la Comisión de Prevención del Acoso detectara indicios de haberse cometido un hecho constitutivo de delito, informará de ello a los órganos competentes de la Escuela para que lo reporten a las autoridades, a la autoridad judicial o a la Fiscalía.

Las medidas provisionales que se pudieran haber adoptado con anterioridad se mantendrán hasta que recaiga una resolución judicial definitiva sobre esta situación, salvo que se produzca un cambio en las circunstancias que justifiquen su levantamiento o su sustitución por otra clase de medida provisional.

Artículo 6. Fase I. Inicio del procedimiento: presentación de denuncia o queja

Todo estudiante de EIG que considere que ha sido objeto de algún tipo de acoso o discriminación previsto en este protocolo por otro estudiante o por personal de la Escuela podrá presentar una queja o reclamación interna con arreglo al mismo, sin perjuicio de las acciones penales o civiles a que la persona acosada pueda tener derecho y ejercer libremente.

Cualquier persona perteneciente al PDI o al PAS de ESIC que considere que ha sido objeto de algún tipo de acoso o discriminación previsto en este Protocolo por otro miembro del personal, será de aplicación el procedimiento establecido en el Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, presentando la queja o denuncia conforme a lo establecido en el citado protocolo. Si el acoso procede de un estudiante, el PAS o PDI podrá presentar una queja o reclamación interna, con arreglo al presente protocolo, sin perjuicio de las acciones penales o civiles a que la persona acosada pueda tener derecho y ejercer libremente.

La denuncia, infracción o queja se podrá presentar de forma verbal o por escrito, bien por la persona afectada o por otra persona que tenga conocimiento de algún acto de los contemplados en este protocolo. En todo caso, si se hubiera realizado verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

Esta comunicación se realizará mediante cualquiera de los siguientes medios:

- a) Al director/a General, por Correo postal a la dirección de EIG. (Calle Periodista Eduardo Molina Fajardo, 38, 18014-Granada) o al correo electrónico que se proporcione por Ordenación Académica, y se tramitará por el directivo competente en quien delegue en materia de Convivencia Educativa.
- b) Si la persona que comunica la denuncia es trabajador de EIG, autónomo, miembro del órgano de administración o directivo, o personas que trabajen para o bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores de EIG, la comunicación se podrá realizar al responsable de Cumplimiento de EIG, preservando la identidad de los implicados y tratará toda la información de forma confidencial, realizando las actuaciones de investigación necesarias, de conformidad con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- c) Mediante los canales de comunicación interna (correo corporativo, TEAMS, etc.) o canal habilitado. Para que se puedan realizar las indagaciones necesarias y en su caso tomar las medidas cautelares pertinentes, así como tomar la decisión de apertura del procedimiento, la queja o denuncia debe recogerse por escrito, acompañándose de cuanta documentación adicional se considere útil.

La comunicación, denuncia o queja contendrá al menos:

- Identificación de la persona presuntamente acosada, de la presunta acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la acosada.
- Descripción lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia, y si las hubiera, aportación de pruebas o indicios.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.
- Cualquier otra prueba o información que facilite la investigación de los hechos.

Para preservar los principios del procedimiento y según lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, se admitirán escritos anónimos (que podrán presentarse mediante alguno de los sistemas establecidos en los apartados a) o c) anteriores). Cuando el escrito no sea presentado por la persona que se considera agraviada, podrá solicitarse a ésta su ratificación para dar inicio al procedimiento. Si no ratificase tal escrito o fuera anónimo, la persona que esté a cargo de la instrucción valorará los hechos y sus circunstancias para determinar si procede continuar la instrucción con las comunicaciones y pruebas que puedan recabarse.

Artículo 7. Fase II. Instrucción

Recibida una comunicación sobre esta materia, el directivo/a competente en materia de Convivencia Educativa (dirección académica postgrado) convocará a los miembros de la Comisión para la Prevención del Acoso (CPA) designados al efecto. La Comisión designará, de entre sus miembros, una persona que realice la instrucción del expediente. La instrucción también podrá realizarse por miembros del Departamento de Recursos Humanos o del Departamento de Cumplimiento y Asistencia Legal, que sean graduados o licenciados en Derecho. Durante la instrucción se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos comunicados, dando audiencia a todas las partes, denunciante, denunciada, testigos y otras personas que se considere que pueden y deben aportar información o documentación relevante.

El plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias no puede superar los 30 días laborables desde la entrada de la comunicación o denuncia, excepto si la denuncia o comunicación de infracción está sometida a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que tendrá la duración máxima establecida en la Ley.

La CPA y el instructor/a garantizarán la confidencialidad y la agilidad en los trámites, informando a la persona denunciada de los hechos, y dándole igualmente audiencia para poder defenderse lo más rápidamente posible. La investigación acerca de la comunicación o denuncia debe ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto para la reclamante como persona presuntamente acosadora.

El plazo de alegaciones de las partes y testigos será de 5 días hábiles desde la solicitud por el instructor. El instructor resolverá el expediente en el plazo de otros 5 días hábiles, notificará su resolución a las partes y solicitará, en su caso, la apertura del expediente disciplinario correspondiente o comunicación a las autoridades competentes, que tendrá en cuenta la instrucción realizada.

Cuando existan indicios suficientes sobre la existencia de acoso, y si se estimase necesario, se podrán tomar medidas cautelares, evaluando en su caso la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona denunciada, por iniciativa de quien instruye el expediente o a petición de parte, ofreciendo apoyo a la víctima.

Artículo 8. Fase III. Finalización del proceso. Informe de la comisión.

La Comisión, una vez entregado informe por la persona que realiza la instrucción, resolverá mediante acuerdo sobre el caso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, circunstancias agravantes o atenuantes observadas, validando, en su caso, la consistencia de la comunicación o denuncia y proponiendo las actuaciones que sean convenientes (cambios de clase, traslado...) incluida la necesidad, o no, de apertura de un procedimiento disciplinario o de informar por escrito a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o la Fiscalía, si la gravedad de los hechos así lo requiriera, apoyando y ayudando a la víctima en todo momento.

La conclusión del acuerdo de la CPA podrá ser:

- **Presencia de acoso:** Declarar la existencia de acoso, determinando el inicio de un expediente disciplinario, de conformidad con el artículo siguiente, o la comunicación a la autoridad competente.
- **Ausencia de acoso:** Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. Ello sin perjuicio de la aplicación de las medidas de mejora que se consideren oportunas o de apertura de expediente disciplinario en caso de mala fe y/o denuncia falsa, por presunta falta.
- **Conductas inapropiadas y/o situaciones de conflicto.** Declarar la concurrencia de “conductas inapropiadas o inadecuadas”, proponiendo las medidas preventivas, correctoras o disciplinarias oportunas, incluida la posibilidad de mediación cuando se den situaciones de conflicto.

El acuerdo de la Comisión se elevará al director/a General de EIG o directivo competente en quien delegue para su traslado a las partes.

Artículo 9. Fase IV. Procedimiento Sancionador. Medidas correctoras, preventivas y disciplinarias

Si se ha declarado la existencia de acoso, se adoptarán las acciones y medidas correctoras y preventivas oportunas, y en todo caso, solicitará el inicio de un expediente disciplinario (laboral o disciplinario académico) por presunta falta y/o la comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o la Fiscalía.

Si se ha declarado la concurrencia de “conductas inapropiadas”, se propondrá la aplicación de medidas preventivas, correctoras, mitigadoras o, en su caso, el inicio de un expediente disciplinario.

Tramitación del procedimiento sancionador:

- a) En caso de que la persona denunciada fuese estudiante, el expediente será resuelto según el reglamento de disciplina académica por el Comité de Disciplina Académica, sobre la base de la instrucción ya realizada y el informe del Comité de Prevención del Acoso.
- b) En caso de que la persona denunciada fuese PDI o PAS, el expediente será resuelto según el protocolo de acoso en el ámbito laboral, sobre la base de la instrucción ya realizada y el informe del Comité de Prevención del Acoso.

Adicionalmente, en su caso, se podrán los hechos que sean constitutivos de infracción penal en conocimiento de las autoridades competentes, si no se ha hecho con anterioridad.

Artículo 10. Seguimiento y control

El director/a General de EIG, o directivo en quien delegue según la naturaleza de la medida, realizarán un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas, por si fuera necesaria la adopción de otras.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 11. Sanciones

El acoso, en cualquiera de las modalidades previstas en este Protocolo, se considerará, en principio, falta muy grave y serán de aplicación las sanciones estipuladas para este tipo de faltas. Podrá considerarse falta grave si las circunstancias en que se cometieron los hechos permiten una modulación de la sanción (aplicación de atenuantes, no reiteración, etc.), de acuerdo con los principios generales de la potestad sancionadora.

Las “conductas inapropiadas” llevarán aparejada la realización de medidas preventivas, correctoras o, en su caso, ser objeto de un expediente disciplinario, atendiendo a la situación de prevalencia, gravedad y reiteración y serán de aplicación las sanciones estipuladas correspondiente a la calificación de la falta (en el orden laboral o educativo).

Sanciones aplicables:

- a) Las sanciones estipuladas en el Reglamento de Disciplina Académica en caso de que la persona denunciada fuese estudiante.
- b) Las sanciones estipuladas en el convenio colectivo, en caso de que la persona denunciada fuera personal de EIG.
- c) Las sanciones y penas establecidas en el orden jurisdiccional penal.

Si la resolución del expediente supone una sanción que no conlleve la expulsión definitiva de la persona sancionada de EIG, se adoptarán, cuando procedan, las medidas oportunas para que las personas implicadas como presunta/s agresora/s y presunta/s víctima/s no coincidan en el mismo grupo, departamento, etc. La persona presuntamente agredida tendrá la opción de permanecer o la posibilidad de solicitar un cambio (de grupo o departamento), que será resuelto de manera excepcional. La medida adoptada no puede suponer, en ningún caso, una mejora o detrimento en sus condiciones académicas o de trabajo.

CAPÍTULO IV. COMISIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Artículo 12. Composición y funciones de la Comisión

La Comisión de Prevención del Acoso estará formada por los siguientes miembros:

- El director/a General de EIG o directivo en quien delegue, o el director/a del Campus (Presidente).
- El director/a de Recursos Humanos, si estuviera implicado personal de EIG.
- El/la responsable Académico de la División o responsable académico de Campus (Secretario).
- La dirección del programa que curse la persona o personas agraviadas.

Esta Comisión se constituirá por el director/a General de EIG o el Director del Campus a la apertura del procedimiento, pudiendo solicitar asesoramiento del Departamento de Cumplimiento y Asistencia Legal. No podrá formar parte de esta Comisión quien esté involucrado en un procedimiento de acoso o guarde una relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la víctima o de la persona denunciada.

La CPA, a través de la persona designada, instruirá el expediente mencionado en la fase de instrucción, velando siempre por la proporcionalidad de la indagación y la estricta confidencialidad que requiere la tramitación de estos asuntos, respetando los derechos de las partes (presunción de inocencia, protección a las víctimas, contradicción, etc.). La Comisión podrá solicitar el asesoramiento de expertos externos: psicólogos, juristas, académicos, etc.

Los miembros de la CPA asumirán las siguientes funciones:

- a) Recibir las comunicaciones, denuncias o consultas relativas a este Protocolo.
- b) Llevar a cabo la instrucción del procedimiento o designar un instructor/a para ello.
- c) Recibir y dar audiencia, en su caso, a la persona presuntamente agraviada y denunciada.
- d) Una vez recibido el informe de la instrucción, resolver mediante acuerdo sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, informando de sus conclusiones a la dirección. El director/a correspondiente notificará lo acordado a las partes afectadas.
- e) Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- f) Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.

Artículo 13. Reglas de funcionamiento interno

La Comisión actuará con respeto de los principios del procedimiento y lo establecido en este reglamento. La comisión estará presidida por el director/a General EIG o directivo en quien delegue o director/a del Campus y actuará como secretario el/la responsable Académico de la División o responsable académico de Campus. El presidente, apoyado por el secretario, velará por la debida tramitación del procedimiento, decidirá y resolverá sobre las cuestiones relativas al mismo, y coordinará y promoverá las actuaciones necesarias.

EL secretario por orden del presidente convocará a la CPA y tramitará y custodiará la documentación correspondiente con respeto a la debida confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas involucradas. El presidente tendrá voto dirimente en caso de empate.

El acuerdo con las conclusiones será firmado por todos los miembros de la Comisión o por el secretario con el Vº Bº del presidente.

Artículo 14. Deber de secreto y discreción profesional

Los miembros de la CPA deberán guardar secreto profesional en todos los asuntos sometidos a su conocimiento. Será considerada falta grave la divulgación de datos o hechos conocidos como consecuencia de su pertenencia a la comisión y a la tramitación del procedimiento. En caso de que sea de aplicación por su ámbito material y personal, también será de aplicación la regulación sobre confidencialidad, secreto y protección de los informantes y resto de interesados, establecida en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

CAPÍTULO V. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 15. Divulgación y sensibilización del Protocolo

EIG divulgará el presente Protocolo para su conocimiento por todos los miembros de la Comunidad Educativa. Se informará específicamente de la existencia de este protocolo en el momento de la incorporación a la Escuela, particularmente a los empleados y estudiantes.

CAPÍTULO VI. MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 16. Plan de formación.

El Plan de Formación de EIG establecerá cursos y actividades sobre sensibilización, prevención y actuación en caso de acoso. Esta formación irá dirigida a toda la Comunidad Educativa, PAS, PDI y alumnos. Asimismo, se programarán cursos específicos y especializados para el PDI y PAS con responsabilidades de gestión o académicas, así como a aquellos colectivos que se estime necesario y/o que puedan constituir instrumentos de prevención, detección o transmisión.

La estrategia de formación dirigida a prevenir, detectar y corregir situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio se llevará a cabo, conjuntamente, con la Comisión competente en materia de igualdad.

DISPOSICIÓN FINAL: Entrada en vigor y duración.

El Protocolo será aplicable desde su aprobación y publicación, a partir del curso 2023-2024, y tendrá duración indefinida, hasta su modificación o sustitución.