



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE
SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN**

**FRANCISCO PARRA CABALLERO
"COLEGIO PARRA"**



**1 de marzo de 2022
(Actualizado el 3 de febrero de 2025)**



ÍNDICE

1. DATOS DE LA EMPRESA.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN:

- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
- OBJETIVOS.
- ÁMBITO DE APLICACIÓN.
- EXCLUSIONES.
- MEDIDAS DE PREVENCIÓN.
- ACOSO LABORAL.
- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.
- REVISIONES.
- PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR.

3. MODELOS Y ANEXOS:

- COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO LABORAL.
- CÓDIGO DE CONDUCTA.
- CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN DE INTERVENCIÓN.
- COMUNICADO A LOS TRABAJADORES.
- ANEXO I: MODELO DENUNCIA POR ACOSO.
- ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD.



1. DATOS DE LA EMPRESA

<i>Empresa:</i>	FRANCISCO PARRA CABALLERO "COLEGIO PARRA"
<i>C.I.F.</i>	22313791L
<i>Domicilio social:</i>	C/ CEUTA, N° 1 30006 MURCIA MURCIA
<i>Actividad:</i>	ENSEÑANZA
<i>C.N.A.E.(s):</i>	8531 – Educación, Infantil, Primaria y Secundaria
<i>Centro de Trabajo:</i>	C/ CEUTA, N°1 30006 MURCIA MURCIA
<i>Representante legal:</i>	FRANCISCO PARRA CABALLERO



2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Dado el compromiso de nuestra empresa con la prevención de riesgos laborales y con la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se elabora el presente documento cuyo objeto es establecer un protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otra discriminación dentro de nuestra empresa, con el objeto de definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y generar un buen clima laboral.

Este protocolo está dirigido a toda la plantilla de la empresa independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo.

Al final del documento se establecen los modelos a utilizar para su implementación.

2.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En correlación con este derecho, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, impone a las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también, aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud.

Por último, la Ley Orgánica 7/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Nuestro Código de Conducta Profesional destaca el compromiso de FRANCISCO PARRA CABALLERO con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de esta empresa y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA) se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA) declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y



digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

2.2. OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales se procure **prevenir y evitar situaciones de acoso** o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.
3. Fomentar, mediante campañas de **información, formación y sensibilización** un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

2.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todos los trabajadores/as de esta empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo.

La Dirección de esta empresa, para asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del acoso moral, sexual y por razón de sexo, ha decidido constituir una **Comisión de Intervención** compuesta por el empresario y un técnico especializado, ajeno a la organización, con el objetivo de garantizar el equilibrio de las partes en el proceso y la imparcialidad. El técnico especializado en situaciones de acoso deberá ser aceptado por los trabajadores o su gran mayoría. Además, para ofrecer más garantías en el proceso, la dirección de esta empresa establece que **el trabajador afectado también pueda nombrar a alguien que le represente y forme parte de la comisión.**

2.4. EXCLUSIONES

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos la **Comisión de Intervención** deberá asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboken en conductas de acoso laboral.

2.5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la empresa establecerá las siguientes medidas:



1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a Todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas. La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.
6. Se fomentará, mediante campañas de información, formación y sensibilización un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

2.6. ACOSO LABORAL

Constituye acoso laboral en la empresa la reiteración continuada en el tiempo de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Los **elementos objetivos** que configuran las conductas de acoso moral son:

- Sistemática.
- Reiteración.
- Frecuencia.

Los **elementos subjetivos** inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad.
- Persecución de un fin.

El acoso moral puede ser de diversos **tipos**:

- Acoso moral descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Características

A continuación se enuncian, una serie de conductas concretas que, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:



Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir. Manipular las herramientas de trabajo.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc. Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes... de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación: Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento). Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona. No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. Ocasionalmente intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. Ocasionalmente destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.7. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su **Artículo 7** el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

También se considerará discriminación por razón de sexo 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 y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Sujeto pasivo y sujeto activo:

- Sujeto activo:** se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- Sujeto pasivo:** este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.



Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- a) **Chantaje sexual:** se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.
- b) **Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

2.8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

La Dirección de la empresa para tratar este tipo de situaciones constituye una **Comisión de Intervención**, que compuesta por una persona designada por la dirección de la empresa, un representante de los trabajadores con sustituto, y un técnico especializado en situaciones de acoso laboral, ajeno a la organización y aceptado por los trabajadores, con el objetivo de garantizar el equilibrio de las partes en el proceso y la imparcialidad. Además, el trabajador afectado también podrá nombrar a alguien que le represente y forme parte de la comisión:

- Representante del empresario: Marta Parra Renilla, 627872424
Email: marta.parra2@murciaeduca.es
- Representante de los trabajadores: **José Martínez Morales**,
jose.martinezmorales@colegioparra.com
Representante sustituto: Ignacio Francisco Sánchez Duarte,
email: ignacioduarte15@hotmail.com
- Técnico especializado externo a la organización: SIRO DIAZ NICOLAS, 968102917,
siro.diaz@vitaly.es

Los miembros que se designen se comprometerán a garantizar su objetividad e imparcialidad en los procesos de acoso laboral que se desarrollen en el entorno laboral.

2.8.1. Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- a) **Respeto y Confidencialidad:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- b) **Aplicación de plazos:** la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.



- c) **Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales**, si resulta n afectadas en el proceso.
- d) **Protección de la salud**: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- e) **Prohibición de represalias**: se prohíben expresa mente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f) **Imparcialidad**: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g) **Igualdad de trato**: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- h) **Investigación** profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- i) Adopción de las **medidas** de todo orden, incluidas en su caso las **de carácter disciplinario**, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
- j) Respeto al principio de **presunción de inocencia**.
- k) Todas las comunicaciones a los miembros de la Comisión de Intervención se harán respetando los principios establecidos en la **Ley de Protección de Datos** y su normativa de desarrollo.

2.8.2. Procedimiento de investigación

La persona que sufra o advierta una conducta de acoso laboral deberá efectuar una denuncia ante esta comisión por escrito, haciendo uso del Anexo 1 de este protocolo, presentando mediante correo electrónico al email habilitado para tal efecto **ACOSO@COLEGIOPARRA.ES**.

Tras recibir la denuncia, el representante legal de los trabajadores, pondrá en conocimiento de la comisión de intervención, la misma, a fin de realizará la investigación de los hechos, valorando la veracidad de los mismos, así como de la comisión de mediación, formada por el mismo delegado de los trabajadores y un agente externo, especializado en psicología, y gerente de una asociación psicológica, Jose Alejandro Lopez Noguera.

Los **plazos máximos** estimados para que la Comisión inicie el procedimiento será de **tres días hábiles**, una vez recibida la denuncia.

La **Comisión de Intervención** deberá garantizar el todo momento la objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará **apoyo** y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias, según modelo anexo II.

Durante la tramitación del expediente la Comisión podrá establecer como medida cautelar, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.



El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

La comisión de mediación velará en todo momento por la protección de la presunta víctima, así como prestar apoyo psicológico durante el proceso de investigación. Para ello asesorará a la comisión de intervención de cara a proteger la presunta víctima durante la investigación.

Igualmente, asesorará a la presunta víctima de los recursos de protección de los que puede hacer uso, así como en la elaboración del informe de seguimiento y toma de medidas en caso de situaciones de acoso laboral.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulan sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "No me informan".
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

Una vez recabada toda la información, la comisión, en el **plazo máximo de diez días**, emitirá un informe de conclusiones. En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión de Intervención e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:



- Apoyo psicológico y social al acosado/a.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

RESOLUCIÓN

En el **plazo de cinco días** a contar desde la recepción del informe de conclusiones, la representación de la empresa de forma conjunta con la representación de los trabajadores dictará resolución acordando las medidas propuestas elevando dicha resolución a la Dirección de la empresa. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constata n situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la Comisión de Intervención propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Por ello, la comisión de mediación se encargará de ejecutar medidas de mediación entre las partes implicadas en caso de que la denuncia derive en conflicto personal, y no en situación de acoso a fin de resolver el conflicto, así como seguimiento de la solución adoptada.

DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS:

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión de Intervención se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a la Dirección de la empresa la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

OTRAS CONSIDERACIONES:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

Se adjunta diagrama flujo representativo del funcionamiento del protocolo de acoso laboral, así de como de las funciones de cada comisión, a efectos de coordinación, y exposición de las instalaciones del centro educativo, a fin de recordar y facilitar la comprensión de funcionamiento del mismo entre la plantilla de trabajadores, según anexo de diagrama. (Anexo III).



2.9. REVISIONES

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección de la empresa, la Comisión de Intervención emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

2.10. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.



3. MODELOS Y ANEXOS

A continuación, se exponen los documentos a utilizar para la aplicación e integración en la empresa **FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA)** del protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación:

- **COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO LABORAL.**
- **CÓDIGO DE CONDUCTA.**
- **CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN DE INTERVENCIÓN**
- **COMUNICADO A LOS TRABAJADORES.**

Para las situaciones de acoso se hará uso de los siguientes documentos:

- **ANEXO I: MODELO DENUNCIA POR ACOSO.**
- **ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD.**
- **Anexo III: diagrama flujo funcionamiento protocolo acoso laboral para exposición en instalaciones empresa.**



COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO

La **Constitución Española** declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales**, impone a las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también, aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud.

La **Ley Orgánica 7/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres**, establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA) manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de **FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA)** y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente **FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA)** declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En Murcia a 3 de febrero de 2025

Fdo: Francisco Parra Caballero
La Dirección

FDO: José Martínez Morales
(RLT)





CÓDIGO DE CONDUCTA

La empresa **FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA)** guiada por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad.

La finalidad de este código de conductas es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. RESPETO

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. COMUNICACIÓN

No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.

3. REPUTACIÓN

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Empresa. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. DISCRECIÓN

Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

5. NO ARBITRARIEDAD

Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. EQUIDAD

La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.



7. PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES

Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. REGALOS NO DESEADOS

No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.

9. EVITAR HOSTIGAMIENTO

Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En Murcia a 3 de febrero 2025

**Fdo: José Martínez Morales
(RLT)**

**Fdo: Francisco Parra Caballero
La Dirección**



CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE INTERVENCIÓN

FRANCISCO PARRA CABALLERO (colegio Parra) en su compromiso de consagrar los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad de todos sus trabajadores, constituye la siguiente Comisión con objeto de gestionar y resolver cualquier denuncia recibida por acoso dentro del entorno laboral.

La Comisión está constituida por los siguientes miembros:

- ./ Representante del empresario: Marta Parra Renilla, Teléfono 627872424**
Email: marta.parra2@murciaeduca.es

- ./ Representante legal de los trabajadores: D. José Martínez Morales**
Teléfono 676122266; e-mail jose.martinezmorales@colegioparra.es
Representante sustituto: Ignacio Francisco Sánchez Duarte
email: ignaciofranci.sanchez@murciaeduca.es

- ./ Técnico especializado externo a la organización: D/D^a. SIRO DIAZ NICOLAS**
Teléfono: 968102917 e-mail: siro.diaz@vitaly.es

Es tarea de esta Comisión investigar cualquier situación de acoso producida dentro del entorno laboral, así como la resolución y propuesta final que corresponda para la resolución del conflicto.

Los miembros que componen esta Comisión aceptan voluntariamente su nombramiento y se comprometen a:

- ./ Salvaguardar el derecho a la intimidad tanto de denunciantes como de denunciados.**
- ./ Actuar con la debida confidencialidad ante toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.**

En Murcia a 3 FEBRERO de 2025

Fdo: RLT José Martínez Morales e Ignacio Fco Sánchez Duarte

Fdo.: Marta Parra Renilla

Fdo:
Técnico especializado

Fdo.: Francisco Parra Caballero
La Dirección



COMUNICADO A LOS TRABAJADORES

La Dirección de la empresa **FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA)**, consciente de la posibilidad de que sus empleados, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas o externas al centro de trabajo, se compromete a:

- No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacia sus empleados/as.
- Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo.
- Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de los/as trabajadores/as en todas las acciones.
- Informar y formar oportunamente sobre la prevención de la violencia laboral a todos los/as empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- Ofrecer el apoyo necesario para restablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as. Siempre manteniendo la total confidencialidad.
- Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la máxima discreción.
- Realizar cuestionarios de satisfacción de clima laboral cada curso escolar a fin de la toma de medidas que permitan crear y mejorar un clima laboral de respeto.
- Asesoramiento y apoyo psicológico de posibles víctimas mediante comisión de mediación creada a tal fin.

En Murcia a 3 de febrero 2025

Fdo:
El trabajador

Fdo.: Francisco Parra Caballero
La Dirección de la empresa



ANEXO I: DENUNCIA POR ACOSO

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

CENTRO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso.

En _____ a _____ de _____ 202

Fdo:
El interesado

Fdo.: José Martínez Morales
(RLT)



ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA EMPRESA

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN**" de la Empresa

FRANCISCO PARRA CABALLERO (COLEGIO PARRA) y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información (a lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá).

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día__
_____ para la investigación de los hechos.

En _____ a _____ de _____ 202

FDO: Francisco Parra Caballero
(La Dirección)

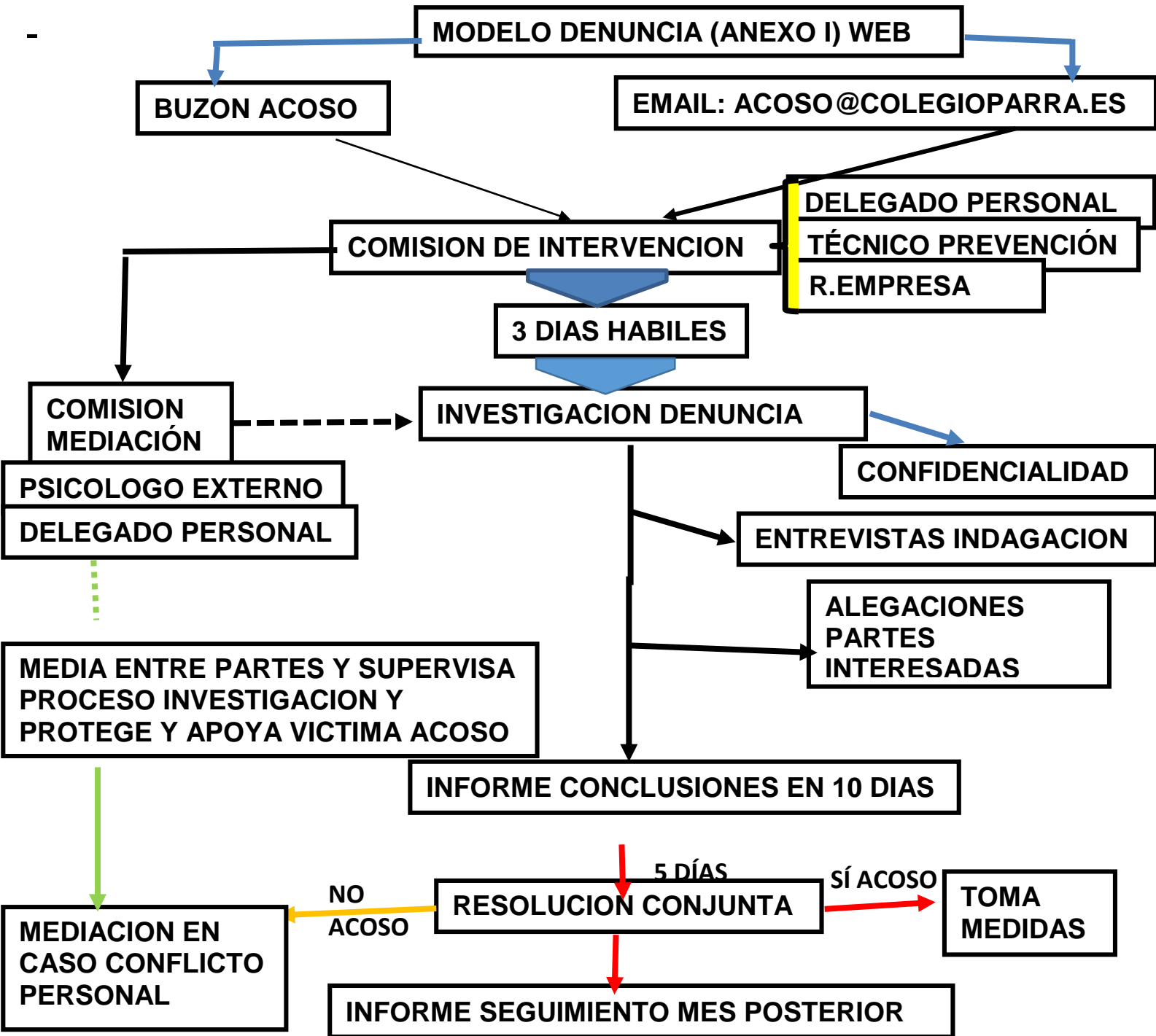
Fdo:
El interesado

Fdo.: José Martínez Morales
(RLT)



ANEXO III

DIAGRAMA FLUJO PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL





FUNCIONES COMISIÓN MEDIACIÓN.

1)Supervisar proceso de investigación posible situación de acoso laboral, accediendo a información derivada de la investigación. Asesora sobre como llevar a cabo proceso de investigación protegiendo a la presunta victima.

2)Prestar apoyo psicológico a la presunta víctima de acoso laboral, e informar y asesorar de recursos para ayuda durante todo el proceso.

3)Asesoramiento para la elaboración del informe de seguimiento y toma de medidas en caso de situación de acoso laboral.

4)Ejecutar medidas de mediación entre las partes implicadas en caso de que la denuncia derive en conflicto personal, y no en situación de acoso, a fin de resolver el conflicto, así como seguimiento de la solución adoptada.

5)Proponer medidas de mejora a partir de los resultados obtenidos en los cuestionarios de satisfaccion laboral (cuestionario S20/23), realizados cada curso escolar.



D.FRANCISO PARRA CABALLERO, como representante legal de la empresa, firma el presente informe, comunicando su existencia a todos los trabajadores de la empresa y poniendo el mismo a su disposición.

En Murcia a 3 de febrero de 2025

Fdo.: D. FRANCISCO PARRA CABALLERO
Representante Legal



