

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

[Handwritten signature]

23. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Inicial

[Handwritten initials]

Paraphe

[Handwritten signature]

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Handwritten initials]

Paraphe

SP

Paraphe

[Signature]

Inicial

[Initials]

Paraphe

[Signature]

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Initials]

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

EN LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y
TRATAMIENTO DEL

ACOSO LABORAL, CONFLICTOS
INTERRELACIONALES, ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

El presente protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral y conflictos interpersonales ha sido elaborado con la ayuda y asesoramiento de EUROPREVEN SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, S.L y posteriormente consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras en fecha de 23/03/2023.

Inicial

Paraphe

Inicial

EG

Y para que así conste, se firma por las partes interesadas:

Paraphe

M. R. Firmado:

Firmado:

Inicial

P. A. P.
RLT

RLT

Inicial

Paraphe

SP

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Paraphe

Ha

1. Legislación.....	4
1.1. Normativa nacional	4
1.2. Normativa europea	7
1.3. Normativa internacional.....	9

Inicial

J.

2. Declaración de principios.....	10
2.1. Declaración de principios	10
2.2. Ámbito de aplicación y vigencia	11
2.3. Decálogo de buenas prácticas	13

Paraphe

Jm

3. Difusión del protocolo de acoso laboral y conflictos interpersonales.....	15
3.1. Prevención proactiva.....	17
3.2. Glosario de términos.....	17
3.3. ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?	19
3.4. Detección temprana.....	22

Inicial

EG

3.5. Resolución de un conflicto laboral.....	22
3.5.1. Comunicación	23
3.5.2. Análisis del caso	23
3.5.3. Entrevistas	24
3.5.4. Posibles resoluciones.....	24

Paraphe

MRH

3.6. Proceso de mediación.....	24
3.6.1. Abstención	25
3.6.2. Recusación	25

Inicial

P. A. P.

4. Denuncia y tratamiento del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.....	26
4.1. Valoración inicial.....	27
4.1.1. No admitir a trámite la denuncia.....	27
4.1.2. Admitir a trámite la denuncia	27
4.2. Comisión de investigación (CITSA)	28
4.2.1. ¿Quién forma parte del comité?.....	28
4.2.2. ¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?	28

Inicial

J

4.3. Proceso de investigación	29
4.3.1. Garantías durante el proceso	30
4.4. Resolución, emisión del informe y comunicación.....	30
4.4.1. Resolución del caso.....	30
4.4.2. Informe	31
4.4.3. Comunicación de actuaciones	31
4.5. Acciones sancionadoras y seguimiento.....	31
4.5.1. Acciones sancionadoras en el ámbito laboral.....	31
4.5.2. Seguimiento.....	32

5. Anexos.....	33
----------------	----

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Paraphe

Ha

Inicial

J.

Paraphe

JM

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

V

Paraphe

SP

1. Legislación.

Paraphe



1.1. Normativa nacional

La Constitución Española en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoceque:

“Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14).

Inicial



“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra” (art. 15).

Paraphe



“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”

(art. 18.1).

Inicial

EG

“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libreelección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).

Paraphe

MRH

- El Código Penal regula, en su artículo 184, el *delito de acoso sexual*, que se castiga con una pena de prisión de seis a doce meses o una multa de diez a quince meses. Para establecer el delito de acoso sexual se exige pretensión, existencia de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y que provocare ala víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Inicial

P. A. P.

Asimismo, si para ello el autor se *prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica*, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un *mal relacionado con las legítimas expectativas* que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

Inicial



Por último, y muy importante, en este artículo se prevé la posible *responsabilidad de la empresa o persona jurídica* en los delitos de acoso sexual y por razón de sexo, con pena de multa de seis meses a dos años. Las personas jurídicas quedan *exentas* de esta responsabilidad solamente en el caso de que hayan adoptado y ejecutado con eficacia modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir los delitos de acoso.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

hombres, especifica el significado tanto del *acoso sexual* como del *acoso por razón de sexo*, y establece la obligatoriedad de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el *acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital*.

Paraphe

- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12, repite lo mismo que en el apartado anterior, obligando a las empresas además a arbitrar *procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones* que puedan formular quienes hayan sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Inicial

Las medidas de prevención de las empresas deben *negociarse* con la representación legal de la plantilla.

Paraphe

Por último, las empresas *promoverán la sensibilización y ofrecerán formación* para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio, así como incluirán en *la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo* ocupados por trabajadoras, *la violencia sexual* entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Inicial

EG

- Del mismo modo, el Estatuto de los Trabajadores, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida 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* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Según el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS):

El *artículo 8* contempla como infracciones muy graves:

Inicial

- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, éste/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* sanciona las infracciones muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Paraphe

Ha

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) prevé, en su *artículo 54*, el despido disciplinario como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a la empresario/a oa las personas que trabajan en la empresa.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

Inicial

SP

a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Paraphe

SP

b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Además, la dirección de la empresa deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes.

Inicial

P. A. P.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

Inicial

SP

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Paraphe

1.2. Normativa europea

- La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, concreta las denominaciones de “*acoso*” y “*acoso sexual*”, equiparando el término “*acoso*” al de “*acoso por razón de sexo*” contemplado en la normativa española.

Además, indica que: “El acoso y el acoso sexual son *contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo* a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias” (6).

Inicial

EG

“En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo, en particular, a tomar *medidas preventivas* contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales” (7).

Paraphe

MRH

- La Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, reconoce que “La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social” (9).

Inicial

P. A. P.

Ambas Directivas reconocen los actos de acoso como *discriminatorios*.

Inicial

- Por último, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al *acoso*, que “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad” (art. 34).

Y respecto del *acoso sexual*: “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.” (art. 40)

Paraphe

Ha

1.3. Normativa internacional

- Convenio número 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que sienta las bases sobre lo que se considera *discriminación por sexo*.
- Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso (no ratificado por España), que reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (Preámbulo).

Inicial

SP

Paraphe

SP

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán aplicables a las conductas que ocurren “*durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*”:

Inicial

EG

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (art. 3)

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga a los Estados Parte a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la *discriminación contra la mujer en la*

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (art. 11).

Paraphe

Ha

- La Plataforma de Acción de Beijing: su eje de análisis F “Mujer y economía” hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.

Inicial

SP

2. Declaración de principios.

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de los vínculos culturales entre España y Francia, a través del contacto diario entre alumnado de distinto origen, pero formado por el mismo profesorado y que han adquirido los mismos conocimientos.

En su virtud, LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. declara los siguientes principios, como fundamentos y guía de su actuación:

Inicial

EG

- Rechazo absoluto a la violencia, física o psíquica, ejercida en la organización.
- Consideramos cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.

Paraphe

MRH

- La violencia sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la organización, que debe actuar y prevenir al respecto.

Inicial

P. A. P.

- Asimismo, consideramos intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los principios de Yogyakarta (2007) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010).

2.1. Declaración de principios

Inicial

SP

LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. como corporación considera que el acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas y evitadas, y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima. Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. se compromete a:

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.

Paraphe

- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.

Inicial

- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Paraphe

- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.

Inicial

EG

- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Paraphe

MRH

2.2. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se establece para todos los centros de trabajo de LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE, S.A. y será de aplicación para todas las personas que presten servicios en dichos centros, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal destacado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc.

Inicial

P. A. P.

Asimismo, este protocolo se aplicará durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

Inicial

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o si no

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

están relacionadas con el trabajo que sea la relación de estas inicialmente sólo laboral; incluídas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

Paraphe

[Handwritten signature]

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Inicial

[Handwritten initials]

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento del presente protocolo la empresa se encargará de informar a toda la plantilla y a las personas que trabajen en los centros de trabajo. La empresa también asume la obligación de facilitar tanto a la clientela como a las empresas de suministros el compromiso de la empresa contra el acoso, y a informar de la existencia del presente protocolo indicando la obligación de cumplimiento de este.

Paraphe

[Handwritten signature]

En cuanto a su vigencia, se propone realizar una revisión cada 4 años para verificar su adecuación a la normativa, su utilidad y aplicación, así como plazos y otras características que en base a la aplicación del protocolo se haya observado que pueden mejorarse. En cualquier caso, una vez alcanzada la vigencia propuesta el protocolo seguirá siendo válido a no ser que se manifieste lo contrario por cualquiera de las partes firmantes.

Inicial

EG

Este plazo de 4 años podrá reducirse suponiendo una revisión en los siguientes supuestos:

Paraphe

MRH

a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Inicial

P. A. P.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Inicial

[Handwritten initials]

Paraphe

SP

2.3. Decálogo de buenas prácticas.

Paraphe

[Handwritten signature]

1

RESPECTO. Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la empresa), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

Inicial

[Handwritten initials]

Paraphe

[Handwritten signature]

2

COMUNICACIÓN. Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

Inicial

EG

3

REPUTACIÓN. Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la empresa. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la empresa ni la realización de chistes o bromas sexistas.

Paraphe

[Handwritten signature]

Inicial

P. A. P.

4

CENSURA PRIVADA. Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor. En caso de ser solicitado por la persona en cuestión, se puede permitir la presencia de alguien de su confianza o algún miembro del comité de empresa.

Inicial

[Handwritten initials]

5

ARBITRARIEDAD NULA. La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

Paraphe

[Handwritten signature]

6

Inicial

[Handwritten initials]

NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos yasea oralmente, por fax, mail, chat o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.

Paraphe

[Handwritten signature]

7

Inicial

EG

REGALOS NO DESEADOS. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al/a la destinatario/a.

Paraphe

[Handwritten signature]

8

Inicial

P. A. P.

PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO. Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

Inicial

[Handwritten initials]

9

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

PROMOVER LA CULTURA DE LA DENUNCIA POR HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA. Se

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

fomentará organizacionalmente el ejercicio libre de la sexualidad de las personas y la denuncia de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género para Prevenir y Erradicar la Discriminación hacia la población LGTBIQ+. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBifóbica o incite a la LGTBifobia.

Paraphe

Ha

10

Inicial

SP

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. 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.

11

Paraphe

SP

Inicial

EG

3. Difusión del protocolo de acoso laboral y conflictos interpersonales.

El presente protocolo de actuación en la prevención denuncia y tratamiento del acoso se pondrá a disposición de la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación propios de la empresa.

Paraphe

MRH

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando los recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Inicial

P. A. P.

Inicial

MRH

Adicionalmente a la elaboración del presente protocolo, se realizará una formación de sensibilización inicial para toda la plantilla.

Además, una empresa que promueva la tolerancia cero ante el acoso laboral debe:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso o discriminación y de las

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.

c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:

Paraphe

1. Declaración de principios, definición de los tipos de violencias sexuales, especialmente del acoso sexual y por razón de sexo, incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.

Inicial

2. Efectos que produce en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.

3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.

Paraphe

4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización, incluyendo las conductas en el ámbito digital.

Inicial

EG

Las acciones formativas y/o de sensibilización en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Paraphe

3.1. Prevención proactiva

Inicial

P. A. P.

La gestión preventiva del acoso se desarrolla a través de la realización de:

Inicial

- Acciones de sensibilización y formación en materia de prevención de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo. El presente protocolo incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de los tipos de acoso que será difundido a la totalidad de la plantilla.
- Inclusión del presente protocolo en el "Plan de acogida" para nuevo personal, de forma que todas las personas de la organización lo conozcan.
- Acciones de sensibilizaciones periódicas sobre: Acoso laboral. Conceptualización del acoso y conocimientos básicos. Buenas prácticas y actitudes por evitar.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales con perspectiva de género. Se desarrollará la identificación de factores psicosociales que contribuyan a la aparición de conflictos y violencia en el ámbito laboral. El diagnóstico preventivo permitirá la identificación de factores que propicien situaciones de violencia en el trabajo y facilitará la propuesta de acciones específicas que se anticipen a situaciones de violencia laboral.

Paraphe

Ha

- Mantenimiento de un protocolo de actuación y mediación ante conflictos laborales que precedan a situaciones de acoso laboral.

Inicial

SP

3.2. Glosario de términos.

Paraphe

SP

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra, de manera evidente y manifestada abiertamente, sin disfraz o justificación.

Inicial

EG

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Paraphe

MRH

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Inicial

P. A. P.

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Inicial

SP

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Conflicto laboral: Condición o estado de discordia, antagonismo, desacuerdo u oposición entre un/atrabajador/a y su responsable, o entre dos o más trabajadores/as de la misma o diferente delegación, que pertenezcan a la misma o a empresas externas que presenten sus servicios en las mismas.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

Queja: Problema, inquietud o reclamo que suele ser de naturaleza individual, que realiza un/a empleado/a hacia su empleador/a por el trato que ha recibido en su trabajo, como una violación a los derechos de la persona trabajadora.

Paraphe

Ha

Mediación: Proceso orientado a la resolución de conflictos de manera voluntaria, mediante el cual, dos o más personas de forma amistosa gestionan una solución de sus diferencias, ayudadas por unapersona que se mantiene neutral (ajena a la organización o siendo persona laboral, ajena a la delegación donde surja el conflicto), cualificada (mínimo 2 años de mediación) e imparcial.

Inicial

J.

Acoso psicológico: Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo (al menos 6 meses), dirigidas a una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, cuyo objetivo es crear un entorno intimidatorio que perturbe a la víctima en su vida laboral. La violencia se debe dar en una relación de trabajo, suponiendo un riesgo para la salud de la víctima.

Paraphe

Jm

Una definición penal como forma particularmente grave de acoso es aquella donde el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Inicial

EG

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.

Paraphe

MRH

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.

Inicial

P. A. P.

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad (constituye una forma de discriminación directa por razón de sexo).

Inicial

Jm

Acoso discriminatorio: Toda conducta de violencia psicológica desfavorable e injusta que diferencie el trato a otras personas, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, humillante u

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

ofensivo. Se basa en la pertenencia a un grupo o categoría social diferente como raza, sexo, origen étnico, edad, religión, orientación sexual, afiliación política o sindical.

Paraphe

Ha

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Inicial

SP

Paraphe

Am

3.3. ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?

Para distinguir entre acoso sexual y acoso por razón de sexo se establece que mientras el acoso sexual se realiza únicamente en el ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora.

Inicial

EG

Paraphe

MRT

El acoso psicológico no debe ser confundido con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

Inicial

P. A. P.

Inicial

SP

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

ACOSO SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO
<p>Paraphe <i>[Signature]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Hacer bromas o comentarios de carácter sexual que tienen una trascendencia ofensiva. <p>Inicial <i>[Initials]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Hacer comentarios sobre el físico de carácter sexual e intimidante. Difundir rumores sexuales. Invitaciones sexuales, lúdicas, de forma continuada pese al rechazo previo. <p>Paraphe <i>[Signature]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Amenazas laborales y chantaje sexual. Insinuación de promoción laboral a cambio de encuentros sexuales. Invitaciones a mantener relaciones sexuales de manera continuada y repetitiva. <p>Inicial EG</p> <p>Paraphe <i>[Signature]</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Mostrar abiertamente contenido sexual o pornográfico en el entornolaboral. Gesticular y mirar de formaobscena con el fin de intimidar. Cartas, mensajes, emails con contenido sexual. Conductas vejatorias y humillantes debido a lacondición sexual de la persona acosada. 	<ul style="list-style-type: none"> Intento continuado de mantenerse a solas con la persona acosada. Hacer contacto físico mediante tocamientos y caricias de forma no consentida y que resulta desagradable para la personaacosada. Tocamientos intencionales o "accidentales" de los órganos sexuales.

Inicial
P. A. P.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
<p>Inicial <i>[Initials]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar bromas sexistas. Denigrar el trabajo femenino. Humillar capacidades, habilidades y tareas realizadas por mujeres. Evaluar el trabajo realizado en función del sexo. Asignar tareas de menor dificultad en función del sexo. Manifestar prejuicios de género tales como: "Las mujeres deben encargarse del hogar y/o tener una jornada laboral más corta que los varones" o "Los padres no deber coger la baja por paternidad, dedicar tiempo al cuidado de los niños ni a otras tareas domésticas."

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEBIDO A EMBARAZO O MATERNIDAD

Paraphe

[Handwritten signature]

Inicial

[Handwritten initials]

- Reclamar a mujeres embarazadas la búsqueda de personas que cubran su permiso por nacimiento y por cuidado de lactante.
- Discriminar debido a la solicitud de reducciones de jornada por cuidado de menor.
- Sufrir un trato degradante debido a la adopción de un permiso por nacimiento y por cuidado delactante.
- Denigrar a mujeres que vuelven al trabajo tras un permiso por nacimiento y por cuidado delactante.
- Realizar comentarios prejuiciosos y estereotipados
- Denegar permisos por nacimiento y por cuidado de lactante a los que se tiene derecho.

ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING

Paraphe

[Handwritten signature]

Inicial

EG

Entre las conductas más habituales se encuentran:

- No transmisión de información útil para el desarrollo de sus tareas. Críticas injustas o exageradas a su trabajo
- Negación a la víctima del acceso a instrumentos de trabajo: teléfono, ordenador, fax...

Paraphe

MRH

3.4. Detección temprana

Con la finalidad de prevenir situaciones conflictivas que generen violencia en el ámbito laboral se llevará a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género que permita detectar riesgos psicosociales en diferentes áreas organizativas.

Inicial

P. A. P.

Instrumento utilizado:

Inicial

[Handwritten initials]

Instrumento de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST). Los resultados obtenidos aparecerán desagregados por género y en base a los mismos podrán proponerse medidas de intervención.

3.5. Resolución de un conflicto laboral.

Paraphe

SP

3.5.1. Comunicación

Paraphe



Comienza con un reclamo verbal informal, realizado ante la persona Responsable del Departamental que pertenezca la persona trabajadora que considere estar siendo víctima de conductas de acoso. En caso de estar implicada la persona Responsable del Departamento al que pertenece la persona que considere estar siendo víctima de conductas de acoso, la persona denunciante podrá comunicarlo, indistintamente al/la responsable de RR.HH. así como al Servicio de Prevención Ajeno (Europreven).

Inicial



Si así lo desea la persona trabajadora, también podrá dirigirse a la representación de las personas trabajadoras o a la Comisión de Igualdad (en caso de existir), quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

Paraphe



- La solicitud de intervención se presentará por escrito mediante correo electrónico al canal de denuncias anónimo canaldenuncias@acciopreventiva.com, o mediante comunicación directa con las personas que forman parte del Comité de Acoso.
- Si la comunicación fuera presentada verbalmente por entrevista concertada, teléfono, etc., se deberá solicitar que se presente por escrito y quede formalmente firmada.

Inicial

EG

Paraphe

MRH

En el caso de que se valore que existen indicios de algún tipo de comportamiento reprobable, se procederá a analizar el caso.

Inicial

P. A. P.

3.5.2. Análisis del caso

Inicial



La persona que recibe esta comunicación deberá realizar un análisis del caso, pudiendo hacerlo por sus propios medios o solicitando la colaboración de la comisión de acoso.

Recopilación de pruebas.

- Se llevan a cabo reuniones de manera separada entre las personas involucradas y el /la responsable del departamento de la persona que haya solicitado la intervención, para exponer los hechos que ocurrieron y explicar dónde, cuándo y quién estuvo involucrado/a, incluyendo a los testigos en el caso de que los haya.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

Se añaden las medidas propuestas para la resolución del problema. Mediante un acta se dejará constancia de esta reunión.

Paraphe

3.5.3. Entrevistas

Los testigos que hayan sido citados serán entrevistados para que las versiones sean contrastadas más objetivamente.

Inicial

3.5.4. Posibles resoluciones

Paraphe

Que se resuelva el conflicto.

- El hecho es puntual y se aceptan las medidas propuestas por ambas partes. Se realiza un acta de reunión. Se debe realizar una verificación del cumplimiento de las medidas que se hayan propuesto para poder dar por resuelto el conflicto.

Inicial

EG

Que no se resuelva el conflicto.

- En este caso se propone la figura de un/a mediador/a. Cualquiera de las partes puede solicitar por escrito la mediación laboral (Anexo VIII). Cuando hablamos de una denuncia por acoso sexual o razón de sexo no existe la posibilidad de abrir proceso de mediación.

Paraphe

MRH

Que alguna de las partes no acepte la propuesta de la persona mediadora.

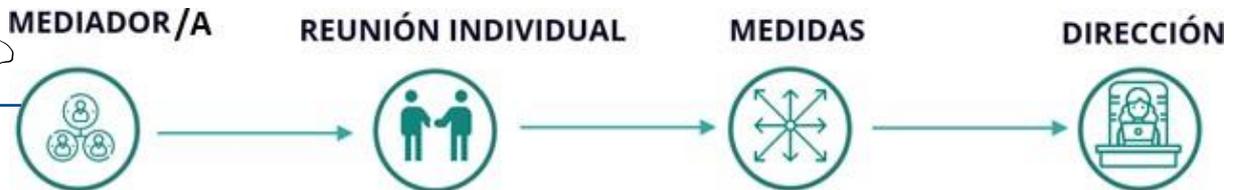
Inicial

P. A. P.

- En este caso, resolverá la situación la persona coordinadora (el/la directora/a) del centro.

3.6. Proceso de mediación.

Inicial



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

La figura mediadora puede ser interna o externa. Si se acude a una figura interna la persona designada por la gerencia para ser mediadora debe tener formación en mediación de conflictos.

Paraphe

Ha

Este proceso se inicia con una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes. En primer lugar, se realizará una reunión individualizada con cada una de las personas involucradas para conocer su versión del asunto. Posteriormente se realizará una reunión conjunta para tratar de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para adoptarse. Es en este momento donde se puede recusar a la figura mediadora por no considerarla imparcial.

Inicial

J.

La información de la que disponga la persona mediadora debe ser confidencial y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa por parte de algunas de las personas implicadas.

Paraphe

[Signature]

En el acta de finalización solamente se indicará si ha habido o no acuerdo entre las partes, ya que setiene que seguir manteniendo la confidencialidad.

Inicial

EG

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive la empresa. Todas las personas implicadas deberán firmar dicho acuerdo.

Paraphe

MRH

Se puede finalizar el procedimiento, se haya alcanzado o no el acuerdo, por decisión de la figura mediadora o de alguna de las partes. En caso de que el conflicto no se resolviese, la resolución se dejaría en manos de la gerencia de la empresa.

Inicial

P. A. P.

Es absolutamente necesario recordar que el proceso de mediación se realizaría únicamente para el caso de conflicto laboral. Es decir, que en ninguna circunstancia puede ser utilizado en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad y orientación sexuales.

3.6.1. Abstención

Inicial

[Signature]

Acto por el cual una persona, llamada a conocer de un asunto se aparta de su conocimiento por tener alguna relación con el objeto de su conocimiento, o por tener una relación con el objeto de aquel o con las partes que intervienen.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe
SP

3.6.2. Recusación

Paraphe
[Signature]

Solicitud de que se aparte de la tramitación de un asunto a una persona por existir causa legal para ello.

4. Denuncia y tratamiento del acoso laboral, sexual o razón de sexo.

Inicial
[Signature]

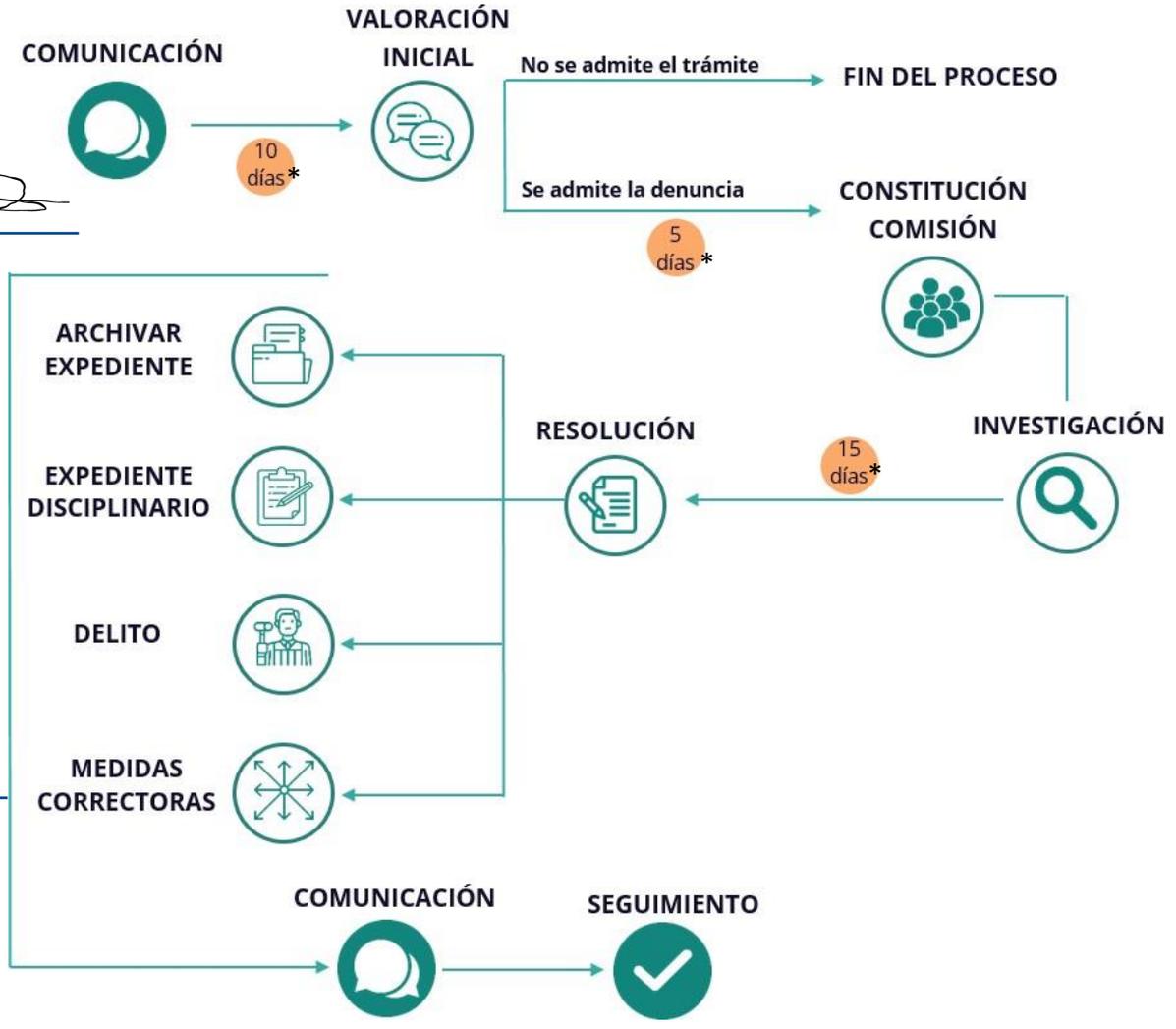
Paraphe
[Signature]

Inicial
EG

Paraphe
MRH

Inicial
P. A. P.

Inicial
[Signature]



*días laborables

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE
FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028**



Paraphe

SP

La Comisión CITSA únicamente resolverá acerca de si considera que ha existido o no conducta constitutiva de ACOSO, o que pudiera constituir delito.

Paraphe

En el caso de que se considere que ha existido acoso deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa para que como titular de la potestad sancionadora aplique consecuentemente el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo. Es decir, la CITSA no ejercerá la potestad sancionadora ya que ésta es de titularidad de la empresa.

Inicial

En el caso de que la Comisión CITSA considere que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo comunicará a la Dirección de la empresa para que ésta actúe poniéndolo en conocimiento de la Fiscalía.

Paraphe

4.1. Valoración inicial.

Para que se inicie la fase de valoración inicial, en un plazo máximo de diez días laborables deberá ser tramitada la solicitud. Tras un primer análisis, la gerencia deberá admitir o no dicha denuncia.

Inicial

EG

4.1.1. No admitir a trámite la denuncia

Paraphe

Cuando no se cumplen las condiciones o porque se evidencia que lo que se plantea no es pertinente al ámbito del presente protocolo. Se explican los motivos mediante un informe que se hará llegar a la persona denunciante.

Inicial

P. A. P.

4.1.2. Admitir a trámite la denuncia

Se emitirá un informe de valoración recogiendo toda la información que se considere necesaria en un plazo máximo de diez días laborables, realizando una entrevista a la persona denunciante, a la persona denunciada y a los testigos (en el caso en que los haya), junto con una recopilación de datos (informes de la persona responsable de la delegación, informes psicosociales y relación de bajas por enfermedad).

Inicial

Dentro de esta fase pueden ocurrir varias cosas:

- La gerencia observa objetivamente mediante indicios probados que existe situación de acoso laboral. Elaborará un informe y propuesta de resolución dirigida a Recursos Humanos para pedir la apertura del expediente disciplinario en base a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- La gerencia precisa de mayor investigación en el caso ya que la situación no puede ser considerada por el momento como acoso laboral a pesar de haber indicios de ello. Se precisa de la formación de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, en un plazo máximo de cinco días laborables.

Paraphe

4.2. Comisión de investigación (CITSA).

Inicial

En la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, una de las personas integrantes será nombrada instructor/a o director/a y, en un plazo de cinco días laborables, debe haberse conformado el Comité.

Paraphe

4.2.1. ¿Quién forma parte del comité?

La Comisión la integra:

Inicial

EG

- Un/a técnico/a especializado/a en Ergonomía o Psicología o Médico/a adscrito/a al servicio de prevención.
- Un/a representante del departamento de personal (que será ajeno/a al centro de trabajo, solamente cuando existan otros centros).
- Un/a representante de los/las trabajadores/as. En caso de haber más de un/a representante de los/las trabajadores/as, éstos podrán asistir con voz, pero sin voto.

Paraphe

Inicial

P. A. P.

La Comisión CITSA podrá requerir la presencia de un/a perito/a externo/a (psiquiatra forense, psicólogo/a o abogado/a) o cuantos informes periciales considere necesarios para esclarecer los hechos.

Inicial

Todos los miembros del Comité tendrán la obligación de sigilo y deber de silencio respecto a toda la información a la que puedan tener acceso durante el desempeño de sus funciones, debiendo firmar antes de su designación el Anexo IX.

Los miembros o la propia Comisión CITSA podrán ejercer el derecho de abstención o recusación.

4.2.2. ¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudieran influir la de aquel, ser administrador/a de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún/a interesado/a.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Tener vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, y el parentesco de consanguinidad dentro de cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas interesadas, con quienes administran entidades o sociedades interesadas y también con asesores/as, representantes legales o mandatarios/as que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado/a con éstos/as para el asesoramiento, la representación o el mandato.

Paraphe

[Handwritten signature]

- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber intervenido como perito/a o como testigo en el procedimiento de que se trate.

Inicial

[Handwritten initials]

- Tener relación de servicio con la persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado servicio profesional en los dos últimos años de cualquier tipo, circunstancia o lugar.

Paraphe

[Handwritten signature]

4.3. Proceso de investigación.

Inicial

EG

Durante el proceso de investigación se debe recabar la información suficiente y necesaria para determinar si existe o no acoso de cualquier tipo. Para ello, el Comité puede servirse de:

- Entrevistas con las personas afectadas (presunto/a acosador/a y presunta víctima).
- Entrevistas con los testigos de ambas partes.
- Cuestionarios validados de Acoso Laboral.
- Otras pruebas de las que se pueda disponer (vídeos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes...).

Paraphe

MRH

Al iniciarse la investigación se informará a la presunta persona agresora de la situación y se le entregará una copia de la denuncia, con el objeto de que pueda recabar pruebas en contrario y ejercer una defensa justa.

Inicial

P. A. P.

Todas las personas que se entrevisten durante el proceso de investigación deberán firmar el documento del Anexo X sobre el consentimiento informado y el documento del Anexo VI sobre el compromiso de confidencialidad.

Inicial

[Handwritten initials]

Se dispondrá de un período de investigación de máximo 15 días laborables para recabar las pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso.

4.3.1. Garantías durante el proceso

Los derechos de la persona que denuncia o presenta una queja por acoso son:

- Confidencialidad de todo el proceso.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

- Trato justo.
- Gestión rápida del proceso.
- Si el proceso es largo, disponer de un/a acompañante de confianza.
- Que en el expediente del/de la denunciante no quede constancia si ha presentado unadenuncia por acoso o una queja de buena fe.
- Obtener información de las acciones correctoras.

Paraphe

[Handwritten signature]

La persona acusada también dispone de una serie de derechos:

- Confidencialidad de todo el proceso.
- Informarle sobre la queja/denuncia.
- Informarse sobre cómo evoluciona la denuncia.
- Recibir copia de la denuncia y responder.
- Tratarle de forma justa.
- Tener un/a acompañante de confianza a lo largo del proceso.

Inicial

[Handwritten initials]

Paraphe

[Handwritten signature]

4.4. Resolución, emisión del informe y comunicación.

Inicial

EG

4.4.1. Resolución del caso

Paraphe

MRH

La resolución se hará por mayoría simple (obtención de mayor número de votos) dentro de los miembros de la Comisión, firmada por todos los miembros.

En un plazo máximo de 15 días laborables, la Comisión deberá:

Inicial

P. A. P.

- Archivar el expediente. Se pueden proponer medidas para mejorar la situación.
- Incoar el correspondiente expediente disciplinario, en el caso de apreciar una falta muy grave de acoso, con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario según Convenio colectivo y aplicando medidas correctoras.
- Hecho constitutivo de delito. Se cursarán las normas procedimentales aplicables.
- Otra situación o falta diferente al acoso laboral. Se propondrán acciones correctoras para finalizar tal situación, con su expediente disciplinario correspondiente.

Inicial

[Handwritten initials]

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

4.4.2. Informe

El informe contendrá la siguiente información:

Paraphe

[Handwritten signature]

- Relación nominal de personas que han participado, identificadas por código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta, agravantes (reincidencia, número de personas afectadas, presiones, abuso de superioridad...).
- Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos de las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios...
- Resumen cronológico de los hechos principales.
- Declaración de la posible existencia (o no) de conducta de acoso.
- Propuesta de medidas correctoras y paliativos del caso.

Inicial

[Handwritten initials]

Paraphe

[Handwritten signature]

4.4.3. Comunicación de actuaciones

Inicial

EG

Se informará por escrito a las personas implicadas en el proceso una vez activado el presente protocolo, pudiendo tener acceso al informe del/de la instructor/a, pero no a las pruebas documentales que se dispongan y se recojan para tal fin.

Paraphe

MRH

4.5. Acciones sancionadoras y seguimiento.

4.5.1. Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Inicial

P. A. P.

Cuando los hechos sean considerados por la CITSA como constitutivos de ACOSO o de cualquier otra conducta sancionable conforme a lo establecido en el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo de la empresa, será a la Dirección de la empresa a la que corresponderá la aplicación de este, como titular de la potestad sancionadora.

Inicial

[Handwritten initials]

Según el Estatuto de los Trabajadores, la sanción máxima que se puede imponer al/a la trabajador/apor la comisión de dicha falta es la suspensión de empleo y sueldo durante catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y un despido disciplinario.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LYCÉE FRANÇAIS DE BARCELONE 2024-2028



Paraphe

SP

4.5.2. Seguimiento

Paraphe

[Handwritten signature]

Corresponderá a la gerencia del centro o delegación el seguimiento y control de las medidas correctoras que se hayan propuesto. Se deberá prestar atención especial, en casos en los que la/s víctima/s resulte/n afectada/s, para que puedan recibir el apoyo necesario y la rehabilitación adecuada, en el caso de ser necesaria.

Inicial

[Handwritten initials]

Se deben evitar situaciones de hostilidad en el entorno laboral y habrá que prestar una atención especial, sobre todo cuando se produzca la reincorporación de la persona empleada que haya estado de baja por una situación de acoso laboral.

Paraphe

[Handwritten signature]

5. Anexos (no incluidos en el plan)

- Anexo I. Planificación del protocolo de acoso.
- Anexo II. Circular informativa
- Anexo III. Guía para la persona que se siente acosada.
- Anexo IV. Registro entrega protocolo acoso a personal.
- Anexo V. Acta designación persona de referencia.
- Anexo VI. Compromiso de confidencialidad
- Anexo VII. Documento de denuncia situación de acoso.
- Anexo VIII. Solicitud de mediación.
- Anexo IX. Acta constitución CITSA.
- Anexo X. Consentimiento informado.
- Anexo XI. Declaración personas entrevistadas.
- Anexo XII. Conclusiones.

Inicial

EG

Paraphe

MRH

Inicial

P. A. P.

Inicial

[Handwritten initials]