

Plan de Igualdad y Convivencia



0.- INTRODUCCIÓN:

Uno de los principios que inspira el Sistema Educativo Español es la transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto, la justicia y la superación de cualquier tipo de discriminación, la LOMCE contempla la incorporación de la educación cívica y constitucional de forma transversal en la educación básica, debiendo estar presente en todas las asignaturas.

Como consecuencia de todo ello, se establece que la **Educación Infantil** considera entre sus objetivos el de adquirir progresivamente pautas elementales de convivencia y relación social, así como ejercitarse en la resolución pacífica de conflictos.

La **Educación Primaria** “introduce como finalidad facilitar el aprendizaje del hábito de la convivencia y como primer objetivo conocer y apreciar los valores y las normas de convivencia, aprender a obrar de acuerdo con ellas, prepararse para el ejercicio activo de la ciudadanía y respetar los derechos humanos, así como el pluralismo propio de una sociedad democrática”. Otros objetivos de esta etapa se fundamentan en adquirir habilidades para la prevención y para la resolución pacífica de conflictos y conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.

La propia Ley establece, además, que todos los centros deberán elaborar un **Plan de Convivencia** cuya normativa ha de ser desarrollada por las diferentes Comunidades Autónomas (CC.AA) y facilitada a los centros educativos que, en el marco de su autonomía, pueden elaborar sus propias normas de organización y funcionamiento. Este Plan se ha de incorporar a la programación general anual y debe recoger todas las actividades que se programen con el fin de fomentar un buen clima de convivencia dentro del centro escolar, la concreción de los derechos y deberes de los alumnos y alumnas, las medidas correctoras aplicables en caso de su incumplimiento y la realización de actuaciones para la resolución pacífica de conflictos, con especial atención a las actuaciones de prevención de la violencia de género, igualdad y no discriminación.

1.- CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO.

Características de la localidad.

El Colegio Público Romualdo Ballester se encuentra en la localidad de Torrevieja.

Hablar de Torrevieja implica hablar de sal y de mar. De sal porque es el origen de este pueblo, ya que desde antaño ha sido un lugar propicio para la explotación de este recurso, en la Laguna de Torrevieja. Y de mar porque desde su origen ha tenido una intensa actividad pesquera. Hoy en día asistimos a un concepto de Torrevieja distinto al de su origen, ya que es una ciudad turística que acoge una gran diversidad cultural, racial y lingüística, cuya principal fuente de ingresos es el turismo residencial, los servicios y la construcción.

Hablamos, por tanto, de una ciudad cosmopolita, en la que convive gran número de nacionalidades, como demuestran los últimos datos del Censo, en el que queda reflejado que, alrededor del 41% de la población censada en la localidad, procede de otros países. Según las estadísticas actuales (02/10/2019) las nacionalidades que cuentan con más personas empadronadas son Reino Unido, Rusia, Ucrania y Marruecos. También abundan rumanos, búlgaros, colombianos, suecos y belgas, entre las más de 120 nacionalidades registradas en el censo de Torrevieja en octubre del año 2.019.

Esta diversidad cultural queda patente en la matrícula de los centros escolares de la ciudad, donde, además de niños de otros países, también contamos con niños provenientes de otras provincias de nuestro país.

Otro de los factores de la población que incide directamente sobre el alumnado de nuestra ciudad es la dedicación de las familias a las ocupaciones propias de su entorno que son el turismo, la construcción y los servicios, como decíamos antes. Los contratos provenientes de estos sectores no han sido estables, por lo que hemos comprobado en las escuelas el ir y venir de familias enteras en busca de trabajo, produciendo así una variación constante en la matriculación.

Descripción de su entorno

Nuestro centro se denominó Colegio Público Romualdo Ballester en recuerdo a un maestro de la localidad. Se inauguró en el mes de Febrero de 1.995 y fue creado para albergar dos líneas, de infantil y de primaria, las cuales respondían a las necesidades de expansión de la zona en aquel momento. Fue construido según marcaba la LOGSE, y comenzó a funcionar a mitad del curso 1995/1996.

El centro se encuentra situado en la urbanización de Los Altos, muy cerca de la urbanización de los Balcones, que está a las afueras del núcleo urbano de la ciudad. Se trata de una zona residencial que alberga gran número de casas, adosados y algunos comercios pequeños. En esta zona también encontramos el Hospital Universitario de Torrevieja, que presta servicio sanitario desde finales del año 2.006.

La zona también se caracteriza por su cercanía a Orihuela Costa, haciendo que el límite entre un municipio y otro sea imperceptible, por lo que nuestro centro recibe alumnado de esta población.

Características de su alumnado.

Cerca del 30 % del **alumnado es extranjero**, ya que de los 413 matriculados, cifra que varía algo todos los meses, 122 son de otros países. Contamos con 30 nacionalidades distintas y últimamente se advierte un incremento de matrícula del alumnado ruso.

También se observa matrícula de niños empadronados en Orihuela Costa, ya que nuestro centro está muy cerca de este municipio, y de alumnos procedentes **de otras provincias**, cuyas familias suelen venir a Torrevieja en busca de un puesto de trabajo. Frecuentemente es alumnado con bastante movilidad que no se establece de manera estable en nuestra localidad, aunque esto también sucede con el alumnado extranjero.

Esta situación provoca problemas de aprendizaje en el alumnado, que atienden a cuatro variables principales:

- **Desfase** con sistemas educativos de otros países, por lo que las familias desconocen como funciona nuestro sistema.
- **Desconocimiento de la lengua**, ignorando así tanto el castellano como el valenciano.
- **Inestabilidad** en el aprendizaje por parte de aquellos alumnos que cambian de centro educativo a mitad de curso.
- **Desarraigo**. Se echa en falta un arraigo propio del carácter torrevejense,

existiendo un desconocimiento de las tradiciones propias de Torrevieja.

Por otro lado, **la multiculturalidad** que presenta el alumnado tiene aspectos muy positivos, ya que, a través del intercambio de costumbres y lenguas, se favorece que el alumnado conozca la pluralidad de valores éticos, puntos de vista y concepciones de la realidad de los diferentes colectivos a los que pertenecen los niños. Se ve, por tanto, como muy beneficiosas las relaciones entre culturas que aquí se dan.

Características del Profesorado.

Es un centro donde desde sus inicios ha habido un porcentaje de interinos muy alto. Este curso, el 59,4 % del profesorado del centro es interino.

Se trata de un porcentaje muy alto de profesorado eventual, lo que provoca dificultades en la puesta en marcha de una línea común de actuación en el centro. Esto implica la necesidad de ejercer un mayor control sobre la línea pedagógica y metodológica a aplicar, estableciendo unas bases firmes y claras, a las que el profesorado que se incorpora nuevo cada curso se pueda conectar, sin que esto impida que aporten sus vivencias y experiencias pedagógicas, de las que nos podemos nutrir el resto del profesorado.

Descripción del centro.

El centro está concebido con un perfil de dos líneas, con 6 unidades de Infantil y 12 de Primaria. Además de las aulas para las tutorías están las pertinentes para las diversas especialidades, excepto inglés, contando así con gimnasio, aula de música y despachos para las especialidades de PT, AL y Orientación y dos aulas de apoyo.

Cuenta con 2 patios de Primaria: uno es utilizado por los alumnos de 4º, 5º y 6º, y el otro para todos los demás alumnos de la etapa. Los alumnos/as de Infantil cuentan con otro patio independiente. También disponemos de un comedor escolar (que este año están utilizando una media de 260 comensales en dos turnos), con dos aulas de Informática (una fija y otra de ordenadores portátiles) y una magnífica biblioteca.

Además, de las dependencias citadas, contamos con una Sala de Usos Múltiples dotada con un proyector conectado a un ordenador y asientos distribuidos a modo de salón de actos para ampliar las posibilidades de realizar diferentes actividades.

El Centro ofrece a sus alumnos/as, dos tipos de servicios complementarios: Además del comedor escolar, antes citado, también el transporte Escolar cuenta con 1 línea, que abarca toda la ciudad, desde el centro urbano hasta nuestra urbanización. El

Trasporte Oficial se encarga del alumnado que vive a tres kilómetros o más en ruta. Este curso tenemos concedido un autobús de 55 plazas, utilizado por 41 becadis y 3 autorizados.

2.- DIAGNÓSTICO DE CENTRO:

La finalidad de este diagnóstico es dotar a la comunidad educativa de herramientas eficaces que permitan construir una adecuada convivencia en el centro.

En nuestro centro encontramos puntos fuertes y aspectos a mejorar, que tendremos en cuenta para la elaboración del Plan de Convivencia, ya que pretendemos que sea un documento útil y eficaz.

LENGUAJE INCLUSIVO: VERBAL Y GRÁFICO	
Puntos Fuertes: <ul style="list-style-type: none"> • En la documentación del centro se tiene en cuenta el uso de un lenguaje inclusivo y de igualdad de trato. • El RRI contempla un lenguaje inclusivo que tiene en cuenta la representación paritaria. 	Aspectos a Mejorar: <ul style="list-style-type: none"> • No se da importancia a las imágenes que se encuentran en el material didáctico, en gran medida porque se trabaja con libros de texto y la temporalización gira entorno a él. • Tampoco se tiene en cuenta siempre este lenguaje en conmemoraciones y celebraciones.
INCLUSIÓN DE MUJERES Y SU PRODUCCIÓN ARTÍSTICA, MUSICAL, CIENTÍFICA, CULTURAL E HISTÓRICA EN CONTENIDO	
Puntos Fuertes: <ul style="list-style-type: none"> • Durante el curso 2018/2019 el centro se acogió al Plan de Dinamización de Bibliotecas escolares, por lo que se adquirieron multitud de títulos de autoría femenina. 	Aspectos a Mejorar: <ul style="list-style-type: none"> • En general cuando se va a seleccionar un libro de texto no se tiene en cuenta la autoría femenina. • La Biblioteca del centro si posee títulos de autoría femenina, aunque la selección de los libros escogidos para tertulias literarias o lecturas en el aula no se realiza en base a este criterio.
EDUCACIÓN EMOCIONAL, AFECTIVA Y SEXUAL.	
Puntos Fuertes: <ul style="list-style-type: none"> • El profesorado posee formación 	Aspectos a Mejorar: <ul style="list-style-type: none"> • El alumnado no recibe formación

<p>sobre el colectivo LGTB y educación emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se tienen en cuenta estos aspectos de manera general en el centro. 	<p>especializada sobre educación afectiva y sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El AMPA no coparticipa esta sensibilización. • Este bagaje no se valora en la transición entre etapas Primaria -Secundaria.
<p>DIVERSIDAD DE GÉNERO, FAMILIAR Y SEXUAL</p>	
<p>Puntos Fuertes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los miembros del equipo docente han recibido formación al respecto y se han preocupado por el abordaje de este tema. 	<p>Aspectos a Mejorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El alumnado no recibe formación especializada sobre la diversidad sexual, de género y familiar. • No existen iniciativas en el AMPA para sensibilizar sobre este tema.
<p>PROCEDIMIENTOS CONTAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	
<p>Puntos Fuertes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hay un especial interés en actualizar el Plan de Igualdad y Convivencia para contemplar procedimientos sobre medidas contra la violencia de género y lgtbfóbica. • Siempre que se detecta una situación que altera la convivencia en el centro se aplican los Anexos específicos del Plan PREVI, y se contemplan los diversos protocolos en el Plan de Convivencia. 	<p>Aspectos a Mejorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se especifican medidas concretas contra la violencia de género y lgtbfóbica.
<p>INSTRUMENTOS PARA LA CONVIVENCIA Y LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</p>	
<p>Puntos Fuertes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La dirección del centro activa los protocolos adecuados ante cualquier situación detectada. • Algunos tutores están formados en trabajo cooperativo. 	<p>Aspectos a Mejorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se utiliza la tutoría entre iguales para resolver conflictos en mediación. • No existe equipo de Mediación. • Es necesario actualizar las medidas

<ul style="list-style-type: none"> • Se utiliza la “Tutoría entre iguales para reforzar al alumnado nuevo y para incluir al alumnado con ACIs. • Existe un Equipo de Intervención ante casos de Violencia entre Iguales y Acoso Escolar. • En el Plan de Convivencia se contempla la prevención de conflictos a través de actividades y sistemas de partes/faltas. • Se desarrolla un Plan de Absentismo fomentado por el Ayuntamiento e impulsado por los equipos directivos de los IES de la ciudad de Torrevieja. 	<p>ante la prevención y resolución de conflictos.</p>
--	---

3.- FINALIDAD Y OBJETIVOS:

3.1.- Finalidad.

El Plan de Igualdad y Convivencia (PIC) recoge el conjunto de acciones, procedimientos y actuaciones que permiten la consecución de los valores democráticos e inclusivos establecidos en el Proyecto Educativo del centro, del que forma parte.

El Plan de Igualdad y Convivencia tiene como objetivo primordial la promoción de la igualdad, la convivencia, la coeducación, la prevención de los conflictos y la gestión de éstos de forma pacífica, poniendo especial atención a la violencia de género, la igualdad y la no discriminación, atendiendo y respetando características, circunstancias y condiciones personales de los alumnos y alumnas.

3.2.- Objetivos:

Después de analizar la situación concreta de nuestro centro y de plantearla en el diagnóstico del mismo (punto 2), establecemos como objetivos:

- Conseguir la integración de todo el alumnado sin discriminación por razón de raza, edad, sexo u orientación sexual.
- Fomentar la implicación de las familias.
- Mejorar las relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Prevenir conflicto y solucionarlos de manera pacífica.
- Procurar la autoestima profesional del docente.
- Dotar al profesorado de las herramientas prácticas para la detección y la resolución de conflictos.
- Conocer los aspectos teóricos básicos de la convivencia entre iguales, las relaciones profesor-alumno, la convivencia en la interculturalidad y la convivencia en la diferencia de género y de identidad sexual, utilizando un lenguaje común.
- Clarificar las vías de actuación que permitan al profesorado resolver, derivar o notificar posibles situaciones de desprotección o de riesgo que se detecten a través del conflicto en el aula.
- Aprovechar las diversas situaciones que se producen en el curso escolar para que el centro sea un espacio de paz, respeto y diálogo abierto al entorno.
- Sensibilizar a la comunidad educativa en el desarrollo de actitudes y comportamientos que promuevan la convivencia pacífica, el respeto a la diversidad, la igualdad y la inclusión de todas las personas.
- Formar a las familias, al alumnado y al profesorado sobre la diversidad de género, familiar y sexual.

4.- COMPOSICIÓN Y PLAN DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA.

La comisión de convivencia del Consejo Escolar es un órgano de planificación, gestión y evaluación de la convivencia que se ocupa de canalizar las iniciativas de todos los sectores de la comunidad educativa para mejorar la convivencia y promover la cultura de paz y la resolución pacífica de los conflictos en el centro.

Estará compuesta por la directora del centro, la jefa de estudios, 2 maestros/as y 4 padres/madres, elegidos en el Consejo escolar.

Sus funciones principales son:

- Canalizar las iniciativas de todos los sectores de la comunidad educativa para mejorar la convivencia, el respeto mutuo, así como promover la cultura de la paz y la resolución pacífica de los conflictos.
- Adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar los derechos de todos los miembros de la comunidad educativa y el cumplimiento de las normas de convivencia del centro.
- Desarrollar iniciativas que eviten la discriminación de alumnado, estableciendo planes de acción positiva que posibiliten la integración de todos los alumnos y alumnas.
- Mediar en los conflictos planteados.
- Conocer y valorar el cumplimiento efectivo de las correcciones y medidas disciplinarias en los términos que hayan sido impuestas.
- Proponer al Consejo Escolar las medidas que considere oportunas para mejorar la convivencia en el centro.
- Realizar el seguimiento de los compromisos de convivencia suscritos en el Centro.
- Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por el Consejo Escolar, relativas a las normas de convivencia del centro.

Los Planteamientos fundamentales de esta comisión son:

- Conocer las funciones y competencias de la comisión de convivencia.
- Conocer el Plan de Convivencia.
- Pensar y planear el modelo de convivencia escolar que queremos.
- Colaborar en la elaboración del Plan de Convivencia del centro.

- Realizar aportaciones al R.R.I.
- Fomentar la participación de las familias.
- Tomar conciencia de la importancia de nuestra formación.
- Tener una visión positiva del conflicto.
- Establecer los tiempos necesarios para reflexionar conjuntamente.
- Trabajar en equipo buscando mejoras en la gestión de la Convivencia.
- Fomentar la coordinación entre las familias, los docentes, el alumnado y los equipos directivos.

El Plan de reuniones será el siguiente:

1º Trimestre:

- Diagnóstico del centro.
- Seguimiento de las actuaciones iniciadas.

2º Trimestre:

- Conocimiento y valoración del cumplimiento efectivo de las medidas disciplinarias y correcciones impuestas por la dirección del centro.

3º Trimestre:

- Conocimiento y valoración del cumplimiento efectivo de las medidas disciplinarias y correcciones impuestas por la dirección del centro.
- Seguimiento de las actuaciones iniciadas.
- Elaboración de la memoria final de curso.

5.- DETECCIÓN DE NECESIDADES Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS:

5.1.- Detección de Necesidades y Formación.

La atención y mejora de la convivencia escolar y la superación de sus dificultades es un reto para nuestro sistema educativo. Este hecho supone que el profesorado, las familias y el alumnado deben estar formados en todas las dimensiones que conforman la convivencia escolar. Para ello se destacan, en este proyecto aquellas dificultades con las que nos podemos encontrar en la escuela, de manera que al ser conocidas sea posible detectar qué dificultades posee el profesorado de nuestro centro para resolver los conflictos que surjan y también qué fortalezas poseemos para solucionarlos.

5.2.-Dificultades que podemos encontrar en la Convivencia escolar.

- En primer lugar mencionamos el “Bullying”, o acoso escolar: Es el maltrato físico o verbal producido entre estudiantes de forma reiterada en el tiempo, implicando abuso de poder e intencionalidad por parte del acosador. El estudio de UNICEF, “Hidden in plain sight”, confirma que el bullying está presente en todo el mundo. De los 106 países que se poseen datos, el porcentaje de violencia oscila de 7 al 74% entre los menores de 13 a 15 años. Si bien dichos datos sitúan a España en una zona intermedia, se trata de una problemática que no cesa. Los colectivos más vulnerables ante esta problemática son los estudiantes del colectivo LGTBIQ+, inmigrantes, minorías étnicas, alumnos/as con discapacidad y mujeres.
- Víctimas de discriminación: La discriminación es un comportamiento social, basado en toda acción u omisión realizadas por personas, grupos o instituciones que produce y reproduce desigualdad en el acceso a oportunidades y recursos. Se trata de una violación de los derechos del ser humano ya que la persona es tratada “peor”, es decir, de manera diferente y perjudicial que a los demás por su condición étnica, género, cultura, religión, etc. Entre los colectivos que suelen sufrir discriminación, encontramos a las mujeres, adolescentes y niñas, miembros del colectivo LGTB, personas con algún tipo de discapacidad y minorías étnicas, culturales y/o religiosas. La vulnerabilidad de estos colectivos les puede llevar a situaciones de aislamiento social, estigmatización o dependencia de organizaciones o apoyos especializados (UNICEF).

- **Ciberbullying o ciberacoso:** Las situaciones de acoso y violencia escolar van más allá de los muros de la escuela, siendo el ciberespacio un espacio más en el que debemos tratar la convivencia escolar. El ciberacoso tiene lugar en dispositivos digitales y trata de enviar, publicar o compartir contenido negativo, falso, perjudicial o cruel sobre otra persona. También incluye compartir información personal y privada provocando vergüenza o humillación. El ciberacoso tiene características únicas, que son:
 - Los dispositivos digitales permiten una comunicación inmediata y continua (24 horas).
 - La información es permanente y pública, difícil de eliminar una vez que se comparte.
 - Es difícil de notar, padres y maestros no pueden enterarse de lo ocurrido hasta que el acosado da la voz de alarma.
 - Un estudio desarrollado por Microsoft en 25 países, "Online Bullying Survey", concluye que 1 de cada 4 jóvenes de entre 8 y 17 años ha sufrido ciberacoso.
- **Colectivo LGTBIQ+:** Destacamos que es un grupo cuyos derechos son vulnerados de manera sistemática en el ámbito escolar. Suelen adoptar estrategias de ocultación que deterioran su autoestima y el desarrollo de su identidad. Dentro de este colectivo las personas más vulnerables son las transexuales. Suelen ser víctimas de delitos de odio (violencia), ataques y/o comentarios transfóbicos y abusos físicos o sexuales.
- **Alumnado con alteraciones Graves de Conducta:** Las alteraciones graves de conducta hacen referencia a un patrón de comportamiento persistente, repetitivo e inadecuado a la edad del menor. Se trata de conductas antisociales caracterizadas por el incumplimiento de las normas sociales básicas que se manifiestan a través de conductas disruptivas muy graves, que alteran la Convivencia Escolar, como insultos, amenazas, agresiones, peleas y vandalismo. Son conductas que, en general, atentan contra la dignidad personal de otros miembros de la Comunidad Educativa. Suele ser alumnado que presenta problemas graves de conducta y/o trastornos, y que suelen necesitar medidas, aprendizajes y recursos excepcionales.
- **Maltrato Infantil:** Se define como cualquier acción no accidental que comporta abuso (emocional, físico o sexual) o descuido (físico o emocional) hacia un menor de 18

años de edad, que es realizado por su progenitor o cuidador principal, por otra persona o institución, y que amenaza al correcto desarrollo del niño/a.

- **Violencia de Género:** Se trata de la manifestación de discriminación, situación de desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Esta violencia comprende cualquier acto que tenga como consecuencia, o posibilidad de tener consecuencia, el perjuicio o sufrimiento de la salud física, sexual o psicológica de la mujer. Por otro lado, cabe destacar que detrás de las mujeres maltratadas están los/las niños/as que conviven con ellas y que sufren efectos traumáticos, aunque no sean testigos directos del maltrato, y que incluyen trastornos físicos, psicológicos, emocionales, cognitivos, conductuales y sociales. Se trata de alumnado que a largo plazo puede normalizar estas situaciones y copiar estos patrones de conducta.
- **Agresiones hacia el profesorado y/o personal de administración y servicios:** Cualquier acción ilícita que vaya en contra de los derechos del personal docente, de administración o servicios, en el ejercicio de sus funciones.

5.3.- Protocolos de Actuación e Intervención ante supuestos de violencia escolar:

Los protocolos de actuación e Intervención se desarrollarán según lo dispuesto en los ANEXOS de la ORDEN 62/2014, de 28 d julio, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se actualiza la normativa que regula los planes de convivencia en los centros educativos de la Comunidad Valenciana y se establecen los protocolos de actuación e intervención ante supuestos de violencia escolar, y que son:

- ANEXO I: Acoso Escolar y Ciberacoso. (Anexo 1 PIC)
- ANEXO II: Conductas que alteran la convivencia de forma grave y reincidente: Insultos, Amenazas, Agresiones, Peleas y/o Vandalismo. (Anexo 2 PIC).
- ANEXO III: Maltrato Infantil. (Anexo 3 PIC).
- ANEXO IV: Violencia de Género. (Anexo 4 PIC).
- ANEXO V: Agresiones hacia el profesorado y/o personal de administración y servicios. (Anexo 5 PIC).
- ANEXO VI: Consideraciones específicas ante cualquiera de las situaciones planteadas en los anexos, si se producen fuera del centro. (Anexo 6 PIC).
- ANEXO VII: Modelo de Comunicación al Ministerio Fiscal de Conductas Gravemente Perjudiciales para la convivencia en el centro y que pueden ser constitutivas de Falta o Delito Penal. (Anexo 7 PIC).

Así mismo se cumplirá con lo dispuesto en la Instrucción del 15 de diciembre de 2016, del director general de Política Educativa, por la que se establece el protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad, cuya finalidad es erradicar cualquier tipo de discriminación que pueda sufrir el alumnado de este colectivo. (Anexo 8 PIC)

6.- MEDIDAS Y ACCIONES ORIENTADAS A LA PROMOCIÓN DE UNA BUENA CONVIVENCIA ESCOLAR: PROGRAMA DE MEDIACIÓN ESCOLAR.

La **mediación** es un modo de gestión o de resolución de conflictos, implicando la intervención de terceros que sean independientes e imparciales. El objetivo primordial de la mediación es buscar el acuerdo más positivo para todas las partes, con la finalidad de crear un espacio seguro en el que las partes en conflicto se comuniquen en igualdad de oportunidades y con total confidencialidad.

El **diálogo** será, por tanto, la herramienta principal de la mediación.

6.1 ¿Qué es el equipo de mediación?

Es el equipo encargado de realizar propuestas de actuación reales con el alumnado para mejorar la convivencia en el centro.

Estará formado por profesores/as y/o alumnos/as previamente formados en resolución de conflictos. La coordinadora de Igualdad y Convivencia y/o la Jefa de Estudios pueden ayudar a la elección del equipo de mediación o formar parte de él, escuchando previamente a las partes implicadas en el conflicto.

La participación en el equipo de mediación será totalmente voluntaria. Las personas que formen parte del equipo de mediación pueden ser propuestas por el alumnado que forme parte del conflicto.

Las personas que participen deben:

- Garantizar la absoluta confidencialidad del proceso.
- Motivar a las partes implicadas para que busquen soluciones.
- Cuestionar estas soluciones si no son justas o coherentes y motivar la búsqueda de éstas.

6.2 ¿Cómo se desarrolla el programa de Mediación?

La implementación del programa de mediación escolar surge del análisis del diagnóstico de nuestro centro, por lo que el equipo directivo está comprometido con su desarrollo en el centro.

Los pasos para su implementación en el centro serán los siguientes:

1º) Obtener el compromiso del claustro de profesores. De este hecho dependerá la viabilidad y sostenibilidad del programa.

2º) Designar el equipo coordinador del Programa de Mediación escolar, que estará formado por la jefatura de estudios, la coordinación de igualdad y, en su caso, un padre de la Comisión de Convivencia.

El coordinador de Igualdad Convivencia velará por el cumplimiento y desarrollo de este Programa.

3º) Establecer las tareas del equipo coordinador, que principalmente serán:

- Organizar la selección de personas mediadoras.
- Coordinar la logística para el entrenamiento de las personas mediadoras.
- Organizar y supervisar el sistema de derivación de casos.
- Dirigir las reuniones de seguimiento con las personas mediadoras.
- Mantener un sistema de registro efectivo de todas las sesiones de mediación y recopilar los datos estadísticos necesarios.
- Realizar por lo menos un evento anual de reconocimiento de la labor de las personas mediadoras.
- Mantener al profesorado informado sobre la evolución del programa de mediación.
- Evaluar el programa y difundir sus resultados

6.3 Diseño del programa.

¿Cuál son sus objetivos?

- Aprender a resolver conflictos de forma pacífica.
- Fomentar la comunicación entre las personas afectadas por un conflicto.
- Ayudar al esclarecimiento del conflicto.
- Promover la búsqueda de acuerdos.
- Promover la responsabilidad ante los conflictos.
- Mejorar la autoestima y autodisciplina de las personas.
- Favorecer la convivencia en el centro educativo.

Alumnos/as participantes en el Equipo de Mediación.

El alumnado que forme parte del equipo debe tener la capacidad de ayudar y ser ayudado. Serán alumnos/as, normalmente de 4º a 6º de Primaria, que gocen de la confianza de sus compañeros/as y que estén pendientes de aquel alumnado que no se encuentre bien, que sufre problemas de integración, que no se adapta al ambiente escolar, etc. Se elegirán 2 ó 3 por aula (de 4º a 6º, es decir, 6 aulas), por lo que habrá un mínimo de 12 alumnos/as y un máximo de 18.

El modo de elección será el siguiente: Cada alumno/a del aula propondrá 2 ó 3 candidatos, que consideren que son buenos mediadores, pueden autonominarse. El/la tutor/a expondrá previamente qué candidatos cree idóneos para esta tarea y motivará esta elección, que también formará parte de las candidaturas. A continuación se realizará un listado con los candidatos obtenidos y el tutor les entrevistará.

Modelo de entrevista (Anexo 9 PIC):

- 1.- ¿Te gustaría ser mediador/a de conflictos?, ¿por qué?
- 2.- ¿Conoces a muchos/as alumnos/as del centro?, ¿en qué otras actividades participas actualmente?
- 3.- ¿Hay alumnos/as del centro o grupos de alumnos/as con los que te llevas mal?, ¿por qué?, ¿hay algún/a alumno/a del centro con el que sería difícil trabajar como mediador/a?
- 4.- Guardar el secreto de lo que ocurre en una mediación es muy importante, ¿por qué crees que es así?
- 5.- Otros/as alumnos/as podrían presionarte para que les cuentes lo que ha pasado en una mediación, ¿cómo actuarías si eso te pasa?
- 6.- Si por tus tareas como mediador/a pierdes alguna clase será necesario que te pongas al día, ¿estarás dispuesto/a a hacerlo?, ¿qué tal vas con el curso en general?

7.- Ser un/a mediador/a supone que otros/ as alumnos/as te verán como un modelo, ¿qué significa eso para ti?

Además, en esta entrevista informaremos a cada uno/a de los/las candidatos/as de que, en el caso de que fueran seleccionados, será necesario tener la autorización de sus padres para formar, finalmente, parte de equipo mediador.

La selección se realizará en base a los resultados obtenidos. El alumnado no seleccionado deberá ser informado y explicarle los motivos. Al alumnado seleccionado se le dará una hoja de autorización que deberán firmar los padres.

Una vez elegidos deberán ser formados por el profesorado del centro para obtener herramientas adecuadas para resolver conflictos mediante el diálogo.

El alumno/a-ayudante debe reunir algunas características:

- Debe dar confianza y ser respetado por sus compañeros.
- Saber escuchar.
- Intentar ayudar a sus iguales.
- Tener iniciativa.
- Tener facilidad de palabra.
- Conocer los recursos del centro para resolver conflictos y darlos a conocer a quienes los necesiten.
- Derivar problemas graves que superan su capacidad de actuación a los adultos del centro, en especial a la coordinadora de igualdad.
- Debe estar dispuesto a comprometerse con el programa de mediación.

Sus funciones son:

- Escuchar las versiones de sus compañeros. No aconsejar ni enjuiciar.
- Animar a sus compañeros a que se sientan capaces de afrontar dificultades.
- Acompañar al nuevo alumnado y a los que se sientan solos y no tengan amigos.
- Estar a disposición de todo aquel que requiera ayuda.
- Detectar posibles conflictos e intervenir antes de que se agrave la situación.
- Mediar en los casos que corresponda, bajo la supervisión de un profesor.
- Velar por un buen clima de convivencia en el centro.

6.4 Conflictos Mediables y No Mediables.

La mediación es una buena herramienta para resolver conflictos pero no para todos.

Los conflictos más adecuados para la mediación son los de carácter interpersonal, como:

- Amistades que se han deteriorado.
- Amenazas.
- Faltas de respeto.
- Rumores y malentendidos.
- Discriminación: Situaciones injustas.
- Espacios de juego.
- Objetos personales.
- Situaciones de hostigamiento (fastidiar, insultar, etc...)

En ningún caso se podrá utilizar la mediación cuando la situación deba conducirse por vía disciplinaria (RRI), cuando exista un desequilibrio de poder entre las partes (acoso o posible acoso escolar), cuando atente gravemente contra la dignidad de la persona o cuando los temas no son negociables. En estos casos el centro tiene detalladas las funciones del Equipo de Intervención (punto 7).

6.5 Organización del Programa de Mediación.

No podemos pedir a los mediadores que dediquen todo su tiempo libre (recreo y tiempo libre de comedor) a la mediación, por lo que hay que asumir que para llevar a cabo este programa el alumnado del equipo de mediación debe perder alguna sesión lectiva, aunque se intente utilizar el recreo para ello.

La actuación estará compuesta por dos modelos diferenciados pero llevados a cabo de forma simultánea:

- a) **Modelo de patio:** Se repartirán dos parejas de mediadores en los patios de primaria, que llevarán un distintivo colgado o un chaleco, de manera que el resto del alumnado tenga la certeza de quién le puede ayudar. Los mediadores tendrán turnos semanales, de esta forma realizarán su labor de patio una vez al mes o cada dos meses. Intentarán ayudar y mediar en los conflictos que surjan, siempre de una forma muy sencilla. En caso de detectar que es un asunto grave lo trasladará a un profesor, siendo posible que derive al modelo b).

b) **Modelo derivado:**

- a. Cualquier persona de la comunidad educativa detecta un conflicto escolar y lo comunica al equipo de mediación. También puede derivarlo una de las partes del conflicto que al mismo tiempo puede solicitar quién quiere que intervenga en el Programa de Mediación. Si no solicita a nadie lo formarán la Coordinadora de Igualdad o Profesor/a en quien delegue y los dos alumnos/as a los que les toque turno de patio.
- b. El equipo de Mediación realizará una primera valoración, ya que puede ser un conflicto no mediable.
- c. Los mediadores se entrevistarán por separado con ambas partes del conflicto y determinan su disponibilidad al diálogo y a tomar acuerdos con la otra parte.
- d. El mismo día o al día siguiente se realizará la sesión de mediación, que consta de las siguientes fases:
 - i. Un/a alumno/a mediador abrirá la sesión y pedirá a cada una de las partes que exponga lo ocurrido. El/la otro/a alumno/a tomará nota. El/la profesor/a asistirá como observador/a e intervendrá sólo si fuese necesario.
 - ii. Cada parte expone su visión del conflicto, así como también qué emociones sintió cuando ocurrió el conflicto y como se siente ahora.
 - iii. Las personas mediadoras realizan preguntas que ayudan a las partes a clarificar el conflicto. Los componentes del conflicto hablarán de los hechos ocurridos y emociones.
 - iv. Se buscan soluciones, con elementos aportados por las partes implicadas. Los mediadores pueden ayudar si no se les ocurre nada o si las ideas que aportan no son congruentes, pero no dan soluciones.
 - v. Se crea un acuerdo.
- e. Si la sesión de mediación concluye satisfactoriamente se registra el acuerdo por escrito y lo firman las partes. Si no es así habrá que convocar una nueva reunión de mediación.
- f. Se debe realizar un seguimiento de la mediación. Será ejecutado por las mismas personas que realizaron la mediación, ya que se debe asegurar la confidencialidad de la información comentada y porque son los que conocen los detalles del conflicto y podrán comprobar si el acuerdo se ha llevado a cabo.

7.- MEDIDAS Y ACCIONES ORIENTADAS A LA PROMOCIÓN DE UNA BUENA CONVIVENCIA ESCOLAR: EQUIPO DE INTERVENCIÓN.

Cuando algún miembro de la comunidad educativa tiene conocimiento de una posible situación de acoso, ciberacoso u otro conflicto escolar en el que esté implicada la violencia (verbal o física), deberá comunicar esta situación en la dirección del centro o en el departamento de orientación educativa. Una vez analizada la situación se constituirá un Equipo de Intervención.

7.1.- ¿Qué es el Equipo de Intervención?

Estará formado por aquellas personas que participarán en el proceso de identificación, registro, valoración de la información y toma de decisiones a lo largo del proceso. Una vez recogida y analizada la información dará a conocer a las familias sus valoraciones y dará las explicaciones oportunas sobre el proceso a seguir.

Es el equipo encargado de realizar propuestas de actuación reales con el alumnado y las familias para mejorar la convivencia en el centro, garantizando la seguridad del alumnado y evitando futuros conflictos.

En los casos de acoso escolar o ciberacoso, es importante diferenciar el acoso escolar de agresiones esporádicas y otras manifestaciones violentas que no suponen inferioridad en uno de los participantes del suceso. Se debe considerar para ello el cumplimiento simultáneo de:

- Desequilibrio de poder.
- Intencionalidad que se repite en el tiempo.
- Indefensión y personalización: Un sólo alumno en situación de indefensión.

7.2.- ¿Cuál son sus objetivos?

- Identificar adecuadamente las conductas de maltrato entre iguales en el ámbito escolar.
- Ofrecer una alternativa de prevención de conductas violentas entre escolares.
- Educar para la convivencia.
- Tratar los conflictos y mediar entre las partes.
- Proponer un protocolo de actuación en caso de maltrato entre iguales (actuaciones a realizar con cada una de las partes).

7.3.- Composición del equipo de Intervención y sus funciones:

3.1.- Dirección del centro / Jefatura de Estudios:

- Recoger información de todos los agentes que intervienen mediante la confección de un diario o un seguimiento del Plan de Convivencia.
- Realizar todas las entrevistas que sean oportunas para recoger información del caso, garantizando la confidencialidad.
- Realizar una valoración inicial de la situación, garantizando la objetividad.
- Levantar acta de las reuniones del equipo de intervención
- Elevar la información obtenida a la inspección educativa.
- Informar al Claustro de Profesores de la situación y comunicar las actuaciones que cada miembro del profesorado debe desarrollar en relación al caso.
- Adoptar medidas cautelares que no sean contradictorias a las medidas educativas propuestas.

3.2.- Tutor-a o tutores-as de los alumnos Implicados:

- Elaboración de un diario donde se refleje toda la información referente al caso.
- Entrevistar al alumnado.
- Realizar entrevistas de seguimiento, para analizar la evolución del caso.
- Diseñar actividades junto la orientadora del centro para trabajar a nivel grupal con el aula acordes con el Plan de acción Tutorial.
- Observación sistemática de las zonas de riesgo.
- Informar en las reuniones de equipo docente de la información obtenida. Comunicar funciones y estrategias de actuación del resto del equipo docente. Entre ellas:
 - Vigilancia extrema de los lugares donde pueda producirse el acoso o conflicto escolar.
 - Acompañar al alumno supuestamente acosado, si se cree necesario.
 - Informar de cualquier hecho ocurrido entre el alumnado del caso, aunque no sea relevante.
- Entrevistas con las familias en las que se informará sobre las actuaciones realizadas, las medidas adoptadas, los pasos a seguir en la gestión del

conflicto y las propuestas de intervención del equipo.

- Solicitar a las familias colaboración para la solución del conflicto.

3.3.- Orientador/a del centro:

- Diseñar una estrategia de actuación concreta.
- Administración del cuestionario BULL-S.
- Análisis de la información recogida y elaboración de un sociograma.
- Proporcionar material a la tutora para trabajar la cohesión grupal del aula y el papel que desempeñan los espectadores del conflicto.
- Administrar un cuestionario de autoestima y de autoconcepto a la supuesta víctima y realizar el seguimiento oportuno.
- Seguimiento del supuesto acosador.
- Valoración de la situación: Aclaración de la situación de acoso y sugerencias de intervención.
- En caso de situaciones de violencia escolar, que sean puntuales y no supongan un caso de acoso escolar, establecer pautas concretas de actuación para prevenir futuras situaciones de acoso escolar.

3.4.- Coordinador/a de Igualdad:

- Realizará un seguimiento del alumno presuntamente acosado. Para ello desempeñará el papel de profesora de seguimiento. Su labor principal será la de acompañar al alumno en su proceso de recuperación.
- Realizar una vigilancia específica tanto del acosado como del acosador. Participará como mediadora una vez se haya resuelto el conflicto inicial.
- Registrará y/o anotará las confidencias de cada una de las partes.
- Propondrá actividades al restablecimiento de una buena convivencia en el centro:
 - Reparación del daño y petición de disculpas.
 - Aceptación de disculpas.
 - Elaboración de compromisos por parte de ambos alumnos.

3.5.- Tutor/a emocional:

En los casos de acoso escolar un profesor que tenga vínculo afectivo con la parte acosada realizará la función de tutor emocional, que le indicará como debe actuar y qué actuaciones puede realizar para sentirse mejor.

En caso de no disponer de nadie porque el/la alumno/a no ha expresado con quien tiene afinidad o no lo quiere exponer, será el /la coordinador-a de igualdad el que realice esta función.

7.4.- Actuaciones a realizar para solucionar el conflicto y prevenir futuros

incidentes:

- Extremar la vigilancia en los patios y en los lugares con poca accesibilidad y de dificultosa visibilidad.
- Aplicación de un sociograma en la/s aula/s de los/las alumnos/as implicados/as para valorar la situación real del aula y el papel que ocupan los participantes del conflicto en ella.
- Asesorar a los tutores de como intervenir en el conflicto. Valorar las barreras y fortalezas para su solución.
- Trabajar el tema del acoso escolar / conflicto escolar en el aula, mediante el visionado de películas o vídeos (p.ej. “Mara orejas de mariposa”) y de lecturas con esta temática.
- Abordar la temática desde El Plan Director, del Ministerio del Interior.
- Confección de un diario de clase, tanto de los acontecimientos negativos como de los positivos.
- Entrevista con agentes externos (academias de refuerzo, gabinetes psicopedagógicos, monitores/as de actividades extraescolares, etc).
- Realización de juegos grupales para trabajar el conflicto y la cohesión grupal.
- Actividades en el aula que impliquen halagar y felicitar a los compañeros, bien por talentos específicos o por actuaciones con el grupo. El objetivo es que el alumnado se sienta valorado por sus compañeros/as y aumente su autoestima. También, así, trabajamos la cohesión grupal.
- Intervención de la orientadora en el aula para dar formación al alumnado de cómo debe intervenir en casos de acoso o conflicto escolar. También realización de actividades que apoyen esta formación.

- Etc.

8.- MEDIDAS Y ACCIONES ORIENTADAS A LA PROMOCIÓN DE UNA BUENA CONVIVENCIA ESCOLAR: PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A ALUMNOS/AS TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO.

Este programa atiende al derecho de igualdad y de no discriminación, expresado en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza 2000), se prohíbe cualquier discriminación, en particular la ejercida en razón de sexo y de orientación sexual.

La Constitución Española establece en su artículo 14 que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Atendiendo a este criterio de No Discriminación, y sabiendo que el colectivo LGTBIQ+ es uno de los que más discriminación sufre en el ámbito escolar, surge este Programa cuya finalidad es favorecer la Inclusión Educativa y ofrecer una respuesta educativa adecuada mediante un proceso de acompañamiento, sensibilización y asesoramiento, desde nuestro centro, al menor implicado, a su familia, al profesorado y, en su caso, al resto de la Comunidad educativa.

Estas pautas permitirán abordar de la forma más adecuada la atención educativa a los/las menores transexuales y garantizar el desarrollo libre de su personalidad y la no discriminación por razones de identidad de género o de orientación sexual, con el fin de prevenir y evitar situaciones de transfobia, exclusión, acoso escolar o violencia de género.

A lo largo del documento se hará referencia al término “trans” para referirse a personas transexuales, transgénero, expresión de género divergente, etc, que no se ajustan a las normas de género binarias establecidas tradicionalmente.

8.1.- LEY 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

Artículo 5. Derechos

1. Las personas a quienes les es de aplicación la presente ley tendrán los siguientes derechos:

- a) Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada, sin la necesidad de prueba psicológica o médica.
- b) Al libre desarrollo de la personalidad acorde a su identidad y expresión de género.
- c) A ser tratadas de conformidad a su identidad de género en todos los ámbitos públicos y privados.
- d) A que se respete y proteja su integridad física y psíquica, así como sus decisiones en relación a su identidad y expresión de género.
- e) A recibir de la Generalitat una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, educativas, sociales, laborales y culturales en referencia al desarrollo de su identidad y expresión de género.
- f) A que se proteja el ejercicio efectivo de su libertad y a no sufrir discriminación por motivo de identidad o expresión de género en todos los ámbitos de la vida.

Artículo 21. Actuaciones en materia de identidad de género, expresión de género, diversidad sexual y familiar en el ámbito educativo. La Generalitat:

1. Velará porque el sistema educativo sea un espacio respetuoso, libre de toda presión, agresión o discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género, diversidad sexual y familiar en cualquiera de sus vertientes o manifestaciones y desarrollará medidas para la efectividad de estos principios.
2. Para permitir la superación de todo tipo de discriminación en el proyecto educativo de centro, y concretamente en la programación general anual de cada curso, se incluirán estas garantías y se garantizará que todos los documentos que organizan la vida, el funcionamiento y la convivencia del centro sean respetuosos con la identidad de género sentida. El equipo directivo garantizará la atención y el apoyo a aquellas personas trans que pertenezcan a la comunidad educativa que pudieran ser objeto de discriminación en las instalaciones del centro o en el entorno educativo, físico o virtual. La mencionada protección, que incluirá todas las estrategias pedagógicas y psicopedagógicas al alcance del centro, incorporará al Plan de convivencia e igualdad acciones encaminadas a la no discriminación, así como medidas preventivas y de intervención que den respuesta a posibles casos de vulneración de derechos o violencia. El reglamento de régimen interno

regulará la catalogación de estas faltas y las medidas disciplinarias a emprender en cada caso, de acuerdo con la normativa reguladora de los derechos y deberes de los diferentes miembros de la comunidad escolar.

3. Impulsará medidas tendentes a garantizar el respeto efectivo de la diversidad de orientaciones sexuales, así como la aceptación de las diferentes expresiones de identidad de género que permiten superar estereotipos y comportamientos sexistas y discriminatorios.

4. Realizará un diagnóstico sobre la situación de la identidad de género, expresión de género, diversidad sexual y familiar en el ámbito educativo, los resultados del cual serán la base para implementar las medidas oportunas.

5. Incluirá en los currículums de educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional, formación de personas adultas y enseñanzas de régimen especial contenidos, criterios e indicadores de evaluación referentes a la identidad y expresión de género, diversidad sexual y familiar existente en la sociedad, incorporándolos de forma transversal a todas las áreas y módulos del currículum, para garantizar un mejor conocimiento, y sensibilizar sobre estas realidades. En los mismos se hará referencia, entre otras fuentes, a las normas internacionales que garantizan la protección de los derechos humanos y los principios de igualdad y no discriminación contenidos en los tratados firmados por el Estado español.6. Garantizará que los equipos de orientación educativa y psicopedagógica tengan una formación adecuada sobre la identidad de género, expresión de género, diversidad sexual y familiar para poder dar apoyo psicopedagógico al alumnado y a las familias que lo necesiten.

8.2.- Objetivos del Programa:

- Favorecer la Inclusión educativa de todo el alumnado del centro.
- Visibilizar la diversidad sexual y de género mediante respuestas educativas adecuadas.
- Erradicar cualquier tipo de discriminación que pueda sufrir el alumnado durante su desarrollo personal en el entorno escolar y social.
- Garantizar que cualquier persona en un proceso de transición de género, que exprese un género divergente o con una anatomía sexual intersexual no quede excluida del sistema educativo, por tanto, garantizar un tratamiento integrador e igualitario en la escuela.
- Adoptar pautas de atención específica dirigidas al alumnado trans para prevenir situaciones de malestar, discriminación, acoso o trato desigual.
- Extremar medidas de confidencialidad de la información que se maneja en relación al alumnado trans.

8.3.- Identidad de género en la infancia.

La identidad de género es la percepción que una persona tiene sobre sí misma del hecho de sentirse hombre, mujer, mezcla de ambos o ninguno. Es decir, es la autoidentificación que cada persona tiene de sí misma.

Las identidades de género pueden ser iguales o diferentes del sexo que se asigna al nacer, o sexo biológico.

La identidad de género se construye a lo largo de la vida y se configura mediante el autoconcepto y la percepción de las personas del entorno, y puede ser ya establecido desde la infancia. Por tanto, es posible que esta etapa, la infancia, pueda darse una identidad de género diferente del sexo asignado o biológico, pudiendo producirse un malestar profundo y un rechazo del propio cuerpo.

La realidad de los menores trans forma parte de la diversidad del ser humano, aunque no siempre es visibilizada, comprendida, valorada e integrada a causa de obstáculos de diferente naturaleza que conectan con un sistema de creencias profundamente sexistas y transfóbicas.

La transexualidad, cuando se manifiesta en edades tempranas, puede presentar una vulnerabilidad especial, que se traduce en problemas de inclusión y rechazo social que pueden desembocar en un abandono escolar y en fracaso escolar, con la repercusión

consiguiente en el futuro personal y profesional.

8.4.- Desarrollo del Programa de detección, comunicación y actuaciones para alumnado TRANS.

8.4.1.- Comunicación y Detección de la situación de Transexualidad.

- La familia del alumno/a o cualquier miembro del equipo docente podrá comunicar a la dirección del centro la no coincidencia entre la identidad sexual y el sexo biológico o asignado. El profesorado tendrá la obligación de acoger y escuchar esta situación y transmitirla al equipo de orientación del centro, al coordinador/a de Igualdad y Convivencia y a la dirección del centro.
- La dirección del centro comunicará al **PREVI** un posible caso de identidad de género divergente, realizando el registro correspondiente e informando a la Inspección Educativa. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar un entorno seguro con intercambio de información ordenado y prudente.
- La dirección del centro propondrá una **reunión con la familia** y el/la tutor-a del alumno/a, en la que quedarán registrados aspectos fundamentales como:
 - Hechos observados en el hogar y la familia.
 - Hechos observados en el entorno escolar.
 - Registro en el que conste si la familia desea que se conozca públicamente esta información o no, y las actuaciones que realizarán en consecuencia.
 - Planteamiento a la familia o de la familia al centro sobre qué proceso desea llevar a cabo, valorando la posibilidad de asesoramiento por parte de asociaciones y/o la Conselleria de Educación, y la Coordinación con la Unidad de referencia para la Identidad de Género y la Intersexualidad (UIGI).
 - Consensuar con la familia la Intervención del centro, respondiendo a las necesidades del menor
- En caso de **discriminación grave o acoso escolar** por parte de cualquier miembro de la Comunidad Educativa, se convocará una Comisión de Convivencia de Urgencia donde se adoptarán medidas de protección y se aplicará el RRI, en consecuencia. En caso necesario se activará el protocolo de acoso escolar (Anexo I).
- **Situación de desprotección:** En caso de que la familia no reconozca la identidad expresada por su hijo/a, y se observe sufrimiento emocional o psicológico

persistente, el centro educativo actuará con la máxima cautela, discreción y confidencialidad, pero diligentemente y con determinación. La dirección del centro solicitará a la inspección educativa la intervención del la UAI de la D.T. Se mantendrán reuniones en las que participará la familia, el responsable de la UAI (PREVI), la dirección del centro y el/la tutor-a del menor con el fin de que, mediante la vía del diálogo, se llegue a un acuerdo entre las partes para consensuar las medidas que el/la alumno/a requiera, y que aseguren su bienestar y su integridad física y psicológica.

- En **casos extremos de no colaboración** por parte de la familia se derivará el caso a los Servicios Sociales y, si procede, a la Fiscalía de Menores (ANEXO III)

8.4.2.- Medidas Organizativas: Actuaciones.

Antes de llevar las medidas necesarias para acoger un Plan adecuado de tránsito se tendrá en cuenta:

- ✓ La singularidad de cada caso.
- ✓ La disposición de la Familia.
- ✓ El grado de aceptación social en el aula y en el centro.
- ✓ Estadio emocional y vital en el que se encuentra el menor en la situación de transexualidad.
- ✓ Divulgación a las familias y al profesorado del centro de la existencia de este Programa.

Medidas a tener en cuenta:

Para llevar a cabo estas medidas se consultará con el menor y sus familiares sobre como será la mejor manera de llevarlas a cabo de manera que el alumno/a trans se sienta cómodo y seguro. Si fuese necesario espacios y tiempos de reflexión individual se habilitará uno en el centro. Estas medidas son:

- Supuesto en el que el Menor no tenga rectificado el **Nombre Registral**: Se indicará al profesorado y al personal de administración y servicios que se dirija al alumno/a en situación de transexualidad por el nombre elegido por este (previa consulta a la familia) o por el indicado por sus representantes legales. Se respetará este derecho en todas las actividades del centro (docentes y extraescolares), incluyendo los exámenes.
- Sin perjuicio de que en la base de **datos de la Administración Educativa** se mantengan los datos de identidad registrales, se adecuará toda la documentación

administrativa de exposición pública y la que pueda dirigirse al alumnado (lista de clase, boletín de notas, carné de la biblioteca, etc...) haciendo figurar el nombre elegido por el/la alumno/a trans o por sus tutores legales. No obstante la documentación oficial no podrá modificarse hasta que se realice el cambio pertinente en el registro Civil.

- En cuanto a la **Imagen Física** se respetará y se hará respetar la imagen física del alumno/a trans y la libre elección de su indumentaria.
- **Actividades:** Se evitará realizar actividades diferenciadas por género, pero si en algún caso se realizaran actividades diferenciadas por sexo se tendrá en cuenta el sexo sentido por el/la alumno/a.
- En las **instalaciones segregadas** por sexo, como los aseos o vestuarios, se garantizará al menor trans el acceso y uso de las instalaciones correspondientes a su sexo sentido. También se estudiará la posibilidad de que estas estancias sean mixtas.
- Se mantendrá una **reunión previa con el profesorado** para comunicar la condición del alumno/a. Si fuese necesario se propondrá otra vez realizar formación. Esta **formación** se realizó en el centro durante el curso 2018/2019, en la que el claustro de profesores manifestó una especial sensibilidad hacia este tipo de cuestiones teniendo un impacto muy positivo.
- **Intervención Pedagógica:** El/la tutor-a junto con el/la orientador/a del centro prepararán un Plan de Acogida para su actual identidad que ayude a facilitar su integración en el aula/centro y evite posibles conflictos o acoso escolar motivado por homofobia/transfobia. Este Plan conllevará un programa de conocimiento y promoción de la diversidad del hecho sexual humano, en el que la transexualidad aparezca como un hecho de diversidad más. Se realizarán todo tipo de actividades que ayuden a los/las compañeros del aula / centro a dirigirse al menor trans con el nombre con el que se quiere identificar y respetar su derecho a utilizarlo. Serán actividades que ayuden a normalizar la situación en el día a día del aula y que incluirán actividades de autoconocimiento, conocimiento mutuo, empatía, estimación y comunicación que favorezcan la cohesión del grupo-clase.
- **Diversidad Familiar:** Otra forma de sensibilización acerca de este tema es presentar y conocer la Diversidad Familiar. A la familia clásica o nuclear, en las últimas décadas se han ido incorporando otras como las de progenitores separados o divorciados, reconstituidas, monoparentales, adoptivas o acogedoras,

multiétnicas u homoparentales, entre otras. Esta revolución social tiene que pasar necesariamente a las aulas para que todos los menores vean reconocida la realidad de su hogar en el sistema educativo y para que el conjunto del alumnado sepa y conozca que son múltiples las formas de poder constituir una familia. Para ello utilizaremos las siguientes herramientas:

- Mostrar carteles o dibujos con distintos modelos familiares donde el alumnado trans pueda ver reflejada su realidad.
 - Celebrar el día internacional de La Familia, teniendo en cuenta las diversas estructuras familiares que existen.
 - Uso de materiales escolares que aborden la diversidad familiar y sexual, evitando reflejar sólo estructuras familiares convencionales.
 - Proponer tertulias literarias sobre la identidad sexual y/o la diversidad familiar.
 - Introducir en la rutina del aula ejemplos de diversidad familiar y de identificación de género.
- **Recursos educativos:**
 - Podemos encontrar multitud de recursos para las etapas de Infantil, Primaria y Secundaria en la "Guía Práctica de Herramientas y Recursos Educativos de Diversidad familiar", editado por FELGTB.
 - Propuesta de lecturas y recomendaciones para incluir la diversidad familiar, sexual y de género en la biblioteca del centro con la guía "Biblioteca de Colores 2.0" editado por lambda.
 - Multitud de recursos y de propuestas de formación en www.diversitat.es.
 - **Comunidad Educativa:** Se realizarán actuaciones de información y sensibilización sobre diversidad afectiva sexual y de género, así como de información y asesoramiento dirigidas a las familias y al AMPA. Para ello se pedirá asesoramiento al CEFIRE.

8.4.3.- Indicadores de éxito de las actuaciones desarrolladas.

- ✓ Alumnado:
 - Progresión del alumnado en cuanto al conocimiento y la aceptación de la diversidad sexual, familiar y de identidades de género.
 - Mejora del clima y de la convivencia en las aulas.
 - Plena Inclusión del alumnado perteneciente al colectivo LGTBIQ+.

- ✓ Profesorado:
 - Inclusión de las actuaciones previstas en este programa (punto 8.4.2).
 - Intervención pedagógica que fomente la integración del alumnado del colectivo LGTBIQ+ y favorezca la cohesión grupal.
- ✓ Centro Educativo:
 - Asegurar una línea estratégica de coeducación que incluya la igualdad de género, la educación afectivo-sexual, el tratamiento de la diversidad familiar y de las identidades de género en el PEC y en la PGA.
 - Coordinación general en la organización del centro.
- ✓ Pocesos:
 - Realización de las actuaciones previstas en este programa.
 - Satisfacción de los agentes responsables de la actuación.
 - Adecuación de las actuaciones.
 - Dificultades en la aplicación de las actuaciones.
 - Colaboración de todos los agentes implicados.

9.- MEDIDAS Y ACCIONES ORIENTADAS A LA PROMOCIÓN DE UNA BUENA CONVIVENCIA ESCOLAR: PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN IGUALDAD (COEDUCACIÓN).

9.1.- ¿Qué es la Educación en Igualdad o coeducación?: Un poco de historia.

Históricamente el sistema educativo ha contado con tres modelos arquetípicos de escuela que entienden la relación de género de forma diferente.

- El primero de ellos sería el modelo de escuela de roles separados, en él se imparte una educación diferenciada por sexos mediante la separación física y curricular del proceso educativo de ambos grupos. Se parte de la idea de que cada grupo tiene asignados unos roles en la sociedad (los hombres ocuparían la esfera pública y las mujeres la privada) por lo que la igualdad de oportunidades entre sexos no es relevante, puesto que, al tener funciones distintas en la sociedad, hombres y mujeres no tendrán que competir por ocupar puestos dentro del sistema económico, político y social.

- El segundo, el modelo de escuela mixta, dominante en nuestro sistema educativo actual, se basa en el principio democrático de igualdad entre todas las personas defendiendo la educación conjunta e igualitaria tanto en el ámbito curricular como en el pedagógico. Dentro de este modelo no tienen especial relevancia las políticas de género puesto que parte de la idea de que existe una igualdad plena entre hombres y mujeres y por tanto niega las diferencias culturales entre grupos. En esta escuela se trata a las alumnas y los alumnos como personas premiando sus méritos y esfuerzos.
- Por último, el modelo de escuela coeducativa, parte de la relevancia de las diferencias sociales y sexuales entre grupos (niños y niñas) por razón de género, incorporando la diversidad de género como diversidad cultural. Se reconocen valores culturales y prácticas tradicionalmente asociadas a mujeres. Este modelo contempla la escuela como un espacio no neutral en el que transmiten valores patriarcales asumidos como tradicionales y que contribuye a aumentar las diferencias entre hombres y mujeres. La escuela coeducativa tiene como objetivo la eliminación de estereotipos entre sexos superando las desigualdades sociales y las jerarquías culturales entre niñas y niños.

Por tanto, la Educación en Igualdad se define como la propuesta metodológica de formación y educación de mujeres y hombres en las mismas condiciones y ofreciendo las mismas oportunidades a los grupos de ambos sexos (Guía de Coeducación, Instituto de la Mujer, 2007).

La Educación en Igualdad presta especial atención a la eliminación de estereotipos sexistas y lucha contra la discriminación hacia las mujeres y las niñas dentro de los centros de enseñanza.

Busca, además, la implicación de toda la comunidad educativa: profesorado, alumnado, familias, tutoría legal, personal de los centros y toda la sociedad en general

9.2.- Objetivos:

- Con el alumnado:
 - Cambiar la interacción entre chicos y chicas y realizar actividades e impulsar el uso de los espacios de forma igualitaria y diversa sin estereotipos asociados.
 - Potenciar el modelo coeducativo e implicar a la Comunidad Escolar.
 - Desarrollar actitudes cooperativas entre sexos facilitando las relaciones.
 - Favorecer el desarrollo de la autoestima del alumnado.
 - Concienciar al alumnado y sus familias de las ventajas de la coeducación como mejor modo para prevenir situaciones de desigualdad y violencia.
 - Favorecer el desarrollo de actitudes y comportamientos tendentes a eliminar actitudes sexistas.
- Con las Familias:
 - Sensibilizar sobre el papel que juegan en la socialización de sus hijos e hijas y sobre la problemática en torno a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Capacitar a las familias para intervenir en los procesos coeducativos de la escuela y conseguir la colaboración con el centro.
- Con el profesorado:
 - Formación para identificar las causas socioculturales de la desigualdad entre hombres y mujeres y sus mecanismos de reproducción.
 - Analizar el sistema educativo para detectar estereotipos de género, los factores de discriminación y las condiciones creadoras de desigualdad.
 - Observar y analizar los valores transmitidos al alumnado y revisar la realidad del centro en el que trabajan desde una perspectiva coeducativa.

9.3.- Estrategia y Actividades:

- En la práctica coeducativa apostaremos por desarrollar una **estrategia dual** en la que se combinen de forma paralela acciones concretas y transversales que contribuyan a avanzar en el modelo coeducativo. Las ventajas de esta estrategia dual son que garantiza la integralidad de la actuación en todas las áreas, actividades, tiempos y espacios y, a su vez, permite reforzar los resultados mediante acciones concretas y puntuales.
- Algunas **actividades** que se pueden para el desarrollo de esta estrategia serán:
 - Participación en el Programa de Dinamización de Bibliotecas, en que se adquirirán ejemplares de autoras y/o ilustradoras, infantiles y juveniles.
 - Biblioteca del centro: Selección y adquisición de obras que traten sobre coeducación.
 - Tertulias Literarias: Lecturas que traten esta temática.
 - Abordar la temática desde El Plan Director, del Ministerio del Interior: Violencia de género.
 - Realización de juegos grupales para trabajar la coeducación y la cohesión grupal.
 - Actividades en las que se tome como tema coeducativo la familia que luego serán analizadas, valoradas con el fin de sugerir cambios: representaciones improvisadas, ejercicios de ubicación espacial y reproducción de situaciones familiares.
 - Celebrar el 25 de noviembre el “Día Internacional contra la violencia a la mujer”.
 - Actividades realizadas con Primaria:
 - Concepto de maltrato y diferentes situaciones y acciones de maltrato a través de la actividad “Una mujer está siendo maltratada cuando...”. Se elabora un listado de diferentes situaciones y se hace un mural alusivo por aula.
 - Conocer el origen del 25 de Noviembre, Día Internacional de la No Violencia Contra la Mujer., (historia de Patria, Minerva y las hermanas Mirabal, luchadoras sociales que son un símbolo indiscutible de la valentía de las mujeres).
 - Visionado de cortos y películas, debatiendo los elementos clave.
 - Debates tras la observación de imágenes de los medios de comunicación y

anuncios donde pueden observarse contenidos sexistas.

- Celebrar el día 8 de marzo, “Día Internacional de la mujer”.
 - Se hablará de las tareas domésticas en igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - En casa todos somos responsables. Se reflexiona sobre la responsabilidad que todos los miembros de la familia tienen en el bienestar del grupo.
 - **Exposición** “Las mujeres en el Mundo” de materiales realizados por el alumnado (murales, trabajos, fotografías, pinturas, etc...), libros, enciclopedias, publicidad, cómics, etc. Esta temática puede variar cada año (“Mujeres científicas”, “Arte contemporáneo”, “Nuestras heroínas”, “Mujeres en la historia”, “Las Mujeres y la Democracia”, “Mujeres en el deporte”, etc...).

10.- CONCLUSIÓN:

A lo largo de este documento hemos intentado reflexionar sobre las necesidades reales de nuestro entorno y dar respuesta mediante la aplicación de protocolos oficiales, según normativa, y de programas que responden a Medidas y Acciones orientadas a la Promoción de una buena convivencia escolar.

Para hacer realidad este PIC se proponen acciones como la formación, de toda la comunidad educativa, la coordinación entre diversas entidades (Conselleria, UIGI, PREVI, asociaciones, Plan Director ...), la puesta en marcha de medidas que supongan la prevención y detección de hechos violentos en nuestro centro y la promoción de una convivencia pacífica (programa de mediación), sensibilizar a los miembros de la Comunidad Educativa sobre la importancia de apoyar a las víctimas de violencia escolar, en todas sus formas, y de ayudar a la reinserción de aquellos que la provocan mediante actividades y acciones educativas.

Hemos querido confeccionar un documento útil y eficaz para promocionar y garantizar una buena convivencia en el CEIP “Romualdo Ballester”.

11.- RECURSOS PARA DESARROLLAR ESTE PIC:

- RRI del centro: En él se reflejan los derechos y deberes de toda la Comunidad Educativa, así como la tipificación de Faltas y las sanciones correspondientes.
- PADIE: En él encontramos un Plan de Modificación de conducta y un Programa de Contención para alumnado con Trastornos Graves de Conducta que alteran gravemente la convivencia en nuestro centro.
- Plan Director. Ministerio del Interior.
- <http://www.ceice.gva.es/es/web/convivencia-educacion/competenciales>
- <http://www.ceice.gva.es/es/web/convivencia-educacion/de-participacion>
- <http://www.ceice.gva.es/es/web/convivencia-educacion/publicaciones>
- <http://www.ceice.gva.es/es/web/convivencia-educacion/jornadas-igualdad-convivencia>
- <https://sites.google.com/site/ciberconvive/> Web dirigida al profesorado sobre la ciberconvivencia.
- <http://www.ceice.gva.es/es/web/convivencia-educacion/reico> Banco de recursos REICO para el desarrollo de los Planes de Convivencia e Igualdad en los centros.
- <http://educalab.es/recursos/historico/orientacion-tutorial/convivencia-escolar/acoso-escolar>
- <https://www.diversitat.es/educacion/> Recursos, Información y Formación para la prevención del acoso escolar lgtbfóbicos.
- <https://www.educaciontrespuntocero.com/recursos/recursos-para-combatir-el-acoso-escolar/32443.html>

12.- BIBLIOGRAFÍA:

- DECRETO 39/2008, de 4 de abril, del Consell, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores-as, profesorado y personal de administración y servicios.
- ORDEN 62/2014, de 28 de julio, de la Conselleria d'Educació, Cultura y Deporte, por la que se actualiza la normativa que regula los Planes de Igualdad y Convivencia.
- ORDEN 12 de septiembre de 2007, de la Conselleria de educación, por la que se regula la notificación de las incidencias que alteran la convivencia escolar, enmarcada dentro del Plan de Prevención de la violencia y promoción de la convivencia en los centros escolares de la Comunidad Valenciana.
- La Instrucción del 15 de diciembre de 2016, del director general de Política Educativa, por la que se establece el protocolo de acompañamiento de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad.
- Diagnóstico del CEIP "Romualdo Ballester", elaborado por la Coordinadora de Igualdad y Convivencia, Rocío Felguera Martínez, durante el curso 2017/2018.
- Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en centros docentes dependientes de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte. (Anexo X).
- Plan Estratégico de Convivencia Escolar, del Ministerio de Educación, Cultura y deporte, 2016/2020.
- Protocolo de Prevención, Detección e Intervención ante el Acoso Escolar y el Ciberacoso Escolar, del IES "Santa Eulalia", de Mérida, curso 2014/2015.
- "Guía de Buenas Prácticas en Igualdad en Europa", "Plural es", Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).
- Protocolo de detección, comunicación y actuaciones para alumnos transexuales y transgénero en los centros educativos de las Islas Baleares. De la Conselleria de educación y Universidad del GOIB.
- Protocolo ante casos de transexualidad del Gobierno de Navarra, Departamento de Educación. Elaborado por el Servicio de Evaluación Calidad, Formación y Convivencia. 2016.

- “El papel del ámbito educativo en la detección y abordaje de situaciones de desprotección o maltrato infantil”, Generalitat Valenciana, Conselleria de Bienestar social. Edición 2006.

Anexos:

1. ANEXO I: Acoso Escolar y Ciberacoso.
2. ANEXO II: Conductas que alteran la convivencia de forma grave y reincidente: Insultos, Amenazas, Agresiones, Peleas y/o Vandalismo.
3. ANEXO III: Maltrato Infantil.
4. ANEXO IV: Violencia de Género.
5. ANEXO V: Agresiones hacia el profesorado y/o personal de administración y servicios.
6. ANEXO VI: Consideraciones específicas ante cualquiera de las situaciones planteadas en los anexos, si se producen fuera del centro.
7. ANEXO VII: Modelo de Comunicación al Ministerio Fiscal de Conductas Gravemente Perjudiciales para la convivencia en el centro y que pueden ser constitutivas de Falta o Delito Penal.
8. Instrucción del 15 de diciembre de 2016, del director general de Política Educativa, por la que se establece el protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad.
9. Modelo de Entrevista para el alumnado mediador.
10. Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en centros docentes dependientes de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte

PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN ANTE SUPUESTOS DE VIOLENCIA ESCOLAR

ANEXO I

Acoso Escolar y Ciberacoso

El acoso escolar:

El acoso escolar es entendido como el maltrato psicológico, verbal o físico sufrido por un alumno o alumna en el ámbito escolar, derivado de factores personales (físicos, psicológicos, de orientación y/o identidad sexual) o colectivos (factores étnicos, grupo social, religioso), de forma reiterada y a lo largo de un periodo de tiempo determinado.

El acoso escolar puede adoptar distintas manifestaciones: la exclusión y marginación social, la agresión verbal, las vejaciones y humillaciones, la agresión física indirecta o directa, la intimidación, las amenazas y/o el chantaje, entre otras.

Es importante no confundir este fenómeno con agresiones esporádicas entre los alumnos y que serán atendidas aplicando las medidas educativas que el centro tenga establecidas en su Plan de Convivencia y en el Reglamento de Régimen Interno.

Características.

- a) Existe intencionalidad. Se expresa en una acción agresiva que genera en la víctima la expectativa de ser blanco de futuros ataques.
- b) Reiteración. Se repite en el tiempo. La agresión producida no constituye un hecho aislado y la víctima la sufre de forma continuada.
- c) Existe desequilibrio de poder. Se produce una desigualdad de poder físico, psicológico o social, que genera un desequilibrio de fuerzas en las relaciones interpersonales.
- d) Se produce indefensión y personalización: el objetivo del maltrato suele ser un solo alumno o alumna, que es colocado de esta manera en una situación de indefensión.
- e) Con frecuencia puede tener un componente colectivo o grupal. En la mayoría de situaciones, no existe un solo agresor o agresora, sino varios.
- f) Normalmente, aparecen observadores pasivos. Las situaciones de acoso, usualmente, son conocidas por terceras personas que no contribuyen suficientemente para que cese la agresión.
- g) Esta situación de invisibilidad suele pasar desapercibida muchas veces para los adultos.

El Ciberacoso.

Dentro de los diferentes tipos de acoso y sus manifestaciones, recientemente, los expertos han venido elaborando un nuevo concepto de acoso, el que se vale de medios electrónicos y que recibe el nombre de ciberacoso. Esta conducta se define como acoso entre iguales en el entorno de las tecnologías de la información y de la comunicación, en adelante TICS, e incluye actuaciones de chantaje, vejaciones e insultos entre alumnos/as. Supone difusión de información lesiva o difamatoria en formato electrónico. El ciberacoso es un fenómeno de gran relevancia por su prevalencia, la gravedad de sus

consecuencias y las dificultades que presenta para su prevención y abordaje.

Características:

- a) Agresión repetida y duradera en el tiempo.
- b) Intención de causar daño: no siempre se da en los primeros estadios del proceso.
- c) Suele existir contacto o relación previa en el mundo físico
- d) Puede estar ligado o no a situaciones de acoso en la vida real
- e) Usar medios TIC: sms, e-mail, teléfonos móviles, redes sociales, blogs, foros, salas de chats.

Protocolo de actuación ante el acoso y/o ciberacoso.

1. Detectar y comunicar la situación.

Cualquier miembro de la Comunidad Educativa que tenga conocimiento o sospechas de una situación de acoso o ciberacoso sobre algún alumno o alumna, lo comunicará a un profesor o profesora, al tutor o la tutora o al equipo directivo. En cualquier caso, el receptor o receptora de la información siempre informará al equipo directivo.

2. Primeras actuaciones.

a) Equipo directivo.

El equipo directivo se pondrá en contacto con el tutor o tutora del alumno o alumna afectados y, asesorados por los servicios psicopedagógicos escolares, el departamento de orientación, el gabinete municipal autorizado o el personal que tenga atribuidas las funciones de asesoramiento en el centro, recogerá la información para analizar y valorar la intervención que proceda.

b) El equipo de intervención.

El equipo de intervención planificará de forma rápida los recursos personales, materiales y organizativos, el momento y el lugar de reunión con los agresores, la víctima y los espectadores, siempre que sean alumnos del centro.

c) En el ciberacoso, es importante tener información de la intensidad, difusión y características del medio o dispositivo utilizado. Si existen pruebas físicas, éstas han de conservarse (impresión pantalla, copia SMS), sin lesionar los derechos de toda persona y respetando la confidencialidad de las actuaciones.

3. Medidas de urgencia.

a) Aumentar la supervisión y vigilancia del profesorado y personal del centro durante los descansos, recreos, comedor, baños, vestuarios, entradas y salidas del centro.

b) Avisar a las familias de la víctima, y del acosador o acosadores.

c) Explicarle al alumno acosado todas y cada una de las medidas que se tomarán para darle seguridad.

d) En caso de ciberacoso, indicar al alumno, si es el caso, que debe cambiar contraseñas y revisar las medidas de privacidad. Se insistirá en que no hagan desaparecer las pruebas físicas de que dispongan.

e) Se pedirá al alumno acosado que comunique a un adulto cualquier insulto,

ofensa, o agresión que reciba y se le ofrecerán los mecanismos y vías para que lo haga con la mayor discreción posible.

f) Una vez oído al alumno acosador y analizada la situación, la dirección del centro le aplicará las medidas cautelares que considere necesarias, a través del procedimiento disciplinario, según el Decreto 39/2008.

g) Valorada la situación, la dirección del centro decidirá aplicar o no las medidas educativas correctoras y/o disciplinarias y, si procede se iniciará el procedimiento de apertura de expediente disciplinario, según el Decreto 39/2008, de 4 de abril.

4. Comunicación de la incidencia.

a) La dirección del centro informará de la situación y del plan de intervención a la Comisión de Convivencia.

b) La dirección del centro realizará la comunicación al Registro Central y a la Inspección Educativa.

c) Si la situación se agrava, o sobrepasa la capacidad de actuación del centro, se debe informar a la Inspección para que, si lo estima oportuno, solicite el asesoramiento y/o intervención de la Unidad de Atención e Intervención del PREVI de la Dirección Territorial correspondiente. La Inspección Educativa, decidirá sobre la necesidad y tipo de intervención.

5. Comunicación a familias y/o representantes legales de todos los implicados.

a) La dirección del centro realizará las entrevistas necesarias, preferentemente de forma individual.

b) La dirección del centro informará a las familias de los alumnos implicados en el conflicto de las medidas y actuaciones de carácter individual, así como las medidas de carácter organizativo y preventivo propuestas para el grupo, nivel o centro educativo.

c) Según la gravedad del caso, la dirección del centro comunicará a la familia de la víctima la conveniencia o no de realizar denuncia a las Fuerzas de Seguridad del Estado.

d) Tal como consta en el Decreto 39/2008, artículo 41, en aquellos supuestos reincidentes y en los casos en que el centro reclame la implicación directa de los padres, madres, tutores o tutoras del alumno o la alumna y estos la rechacen, la Administración Educativa, si considerara que esta conducta causa grave daño al proceso educativo de su hijo o hija, lo comunicará a las instituciones públicas competentes por motivo de desprotección, previo informe a la Inspección Educativa.

6. Seguimiento del caso por parte de las Unidades de Atención e Intervención y de la inspección del centro.

La Inspección y las Unidades de Atención e Intervención de las direcciones territoriales, colaborarán con el la dirección del centro en el seguimiento del caso en que hayan intervenido.

7. Definir medidas de tratamiento individualizado con la víctima, el agresor/a o los agresores/as y de sensibilización con observadores, las familias y el resto del alumnado.

a) Estas medidas y actuaciones se referirán, tanto a las que sean de aplicación

en el centro y en el aula, como a las que sean de aplicación al alumnado en conflicto. Deberán garantizar el tratamiento individualizado tanto de la víctima, de la persona o personas agresoras como del alumnado espectador, e incluir actuaciones específicas de sensibilización para el resto del alumnado.

b) Con carácter orientativo, en la web de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, se propondrán medidas y actuaciones para trabajar el acoso escolar en sus diferentes tipologías. *Enlace página web* <http://www.cece.gva.es/evales/previ.htm>.

ANEXO II

Conductas que alteran la convivencia de forma grave y reincidente: insultos, amenazas, agresiones, peleas y/o vandalismo.

Diferenciamos el protocolo de intervención ante estas situaciones a nivel general, del protocolo de actuación específico, cuando los alumnos que provocan estos incidentes presentan problemas graves de conducta y/o trastornos.

Alumnado que altera gravemente la convivencia

Se caracteriza por el incumplimiento de las normas sociales básicas de convivencia, que se manifiestan a través de conductas disruptivas graves y reincidentes, como insultos, amenazas, agresiones, peleas sobre algún alumno o alumna, o acciones de vandalismo sobre el centro y sus instalaciones. Son conductas, en general, que atentan contra la dignidad personal de otros miembros de la comunidad educativa.

A. Procedimiento de intervención en general

1. Detectar y comunicar la situación.

Cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento u observe una situación de conductas disruptivas muy graves, insultos, amenazas, agresiones, peleas y/o vandalismo sobre algún alumno o alumna, o sobre el centro y sus instalaciones, tratará de conocer los hechos y la situación y la comunicará a la Dirección del Centro.

2. Primeras actuaciones

a) La dirección recogerá y analizará la información, tomando las medidas que considere necesarias.

b) La dirección del centro, o la persona en quien se delegue, comunicará la incidencia producida a las familias y les informará de la situación.

3. Medidas de intervención general:

Medidas educativas correctoras y/o disciplinarias.

Las alteraciones de conducta muy graves, insultos, amenazas, agresiones, peleas entre alumnos o alumnas, o acciones de vandalismo sobre el centro y sus instalaciones se consideran conductas perjudiciales para la convivencia del centro y por tanto se actuará aplicando medidas educativas correctoras y/o disciplinarias, según el Decreto 39/2008, de 4 de abril. Medidas y acciones que estarán especificadas en el Reglamento de Régimen Interior del Centro.

La Dirección del centro, recogida la información y oída la comisión de convivencia, categorizará el tipo de incidencia y propondrá medidas correctoras y/o disciplinarias, que tendrán un carácter educativo y recuperador de la convivencia en el centro.

a) Si se proponen medidas educativas correctoras para alguna de las conductas tipificadas en el artículo 35 del Decreto 39/2008, de 4 de abril, se ajustarán al artículo 36 del mismo decreto.

b) Si se proponen medidas educativas disciplinarias, por alguna de las conductas tipificadas en el artículo 42 del Decreto 39/2008, se ajustarán al artículo 43 del Decreto.

4). Medidas de apoyo.

La Dirección del centro, si lo considera conveniente, podrá solicitar otras medidas de apoyo y colaboración externas y recurrir a los servicios de otras Administraciones e Instituciones: entre otras, los servicios sociales municipales, Servicios Especializados de Atención a la Familia y la Infancia, (en adelante SEAFI), las Unidades de Prevención Comunitarias, (en adelante UPC), las Unidades de Conductas Adictivas, (en adelante UCA), así como los centros de salud. En estos casos, se planificará la intervención conjunta con todas las instituciones que estén implicadas.

Alumnado con alteraciones graves de conducta.

Las alteraciones graves de conducta hacen referencia a un patrón de comportamiento persistente, repetitivo e inadecuado a la edad del menor. De acuerdo con la Clasificación Internacional de Enfermedades, CIE-10 publicada por la OMS, estas alteraciones graves de conducta suelen encuadrarse como comportamiento antisocial, comportamientos oposicionistas desafiantes, trastorno de ansiedad, trastorno de déficit de atención con hiperactividad y/o impulsividad, trastorno disocial en pre-adolescentes y adolescentes, trastorno explosivo intermitente, alteraciones del sueño, conductas de riesgo por consumo de sustancias tóxicas y/o alcohol, alteraciones de la conducta alimentaria, entre otros. Se caracterizan por el incumplimiento de las normas sociales básicas de convivencia, y por la oposición a los requerimientos a las figuras de autoridad, generando un deterioro en las relaciones familiares o sociales. Este comportamiento tiene repercusiones negativas para el alumnado que lo padece y para el medio en que desarrolla su vida: familia, escuela, ocio... Sus comportamientos, van más allá de los límites tolerables, son conductas que impiden a la persona tener un proceso de adaptación y desarrollar todo su potencial adecuadamente.

En el ámbito educativo, estos alumnos presentan necesidades educativas específicas, derivadas de trastornos temporales o permanentes de la personalidad o de la conducta y requieren de aprendizajes y recursos excepcionales.

B. Procedimiento de intervención específico.

1. Detectar y comunicar.

Ante un incidente grave provocado por un alumno que presenta una alteración grave de la conducta, si es posible y siempre que no estemos a cargo de otro u otros alumnos/as, se le acompañará a la zona de despachos. Se informará al director del centro, jefe de estudios o al personal de los servicios psicopedagógicos escolares, al departamento de orientación, gabinete municipal autorizado o personal que tenga atribuidas las funciones de asesoramiento en el centro. Siempre que sea posible, el alumno quedará bajo la supervisión de un adulto.

2. Intervención de urgencia.

Si la situación de crisis continua, se llamará en primer lugar a la familia para que acudan

al centro. En caso de no obtener respuesta de la familia y en los supuestos de peligro grave e inminente, se llamará al 112 para solicitar ayuda.

3. Medidas de intervención específicas.

a) Comunicación de la intervención a la familia. La dirección del centro, o la persona en quien se delegue, comunicará la realización y/o revisión de la evaluación socio-psicopedagógica del alumno/a.

b) Recogida y análisis de información. El equipo directivo, junto con el tutor o tutora del alumno, el equipo de profesores y el personal de los servicios psicopedagógicos escolares, el departamento de orientación, gabinete municipal autorizado o personal que tenga atribuidas las funciones de asesoramiento en el centro, recopilará información sobre la intensidad, duración, frecuencia y contexto en el que aparecen estas conductas en el alumno.

c) Evaluación psicopedagógica. Se realizará y/o revisará la evaluación socio-psicopedagógica. En ella, deberá constar la planificación de la intervención, la organización de los apoyos y las coordinaciones externas necesarias.

d) Solicitud de medidas de apoyo. La dirección del centro podrá solicitar medidas de apoyo y colaboración externas al centro; entre otras, con los Servicios Sociales Municipales, el SEAFI, la UPC, la UCA, los centros de salud, la unidad de salud mental infanto juvenil, (en adelante USMIJ), con centros hospitalarios y/o asociaciones especializadas.

e) Recursos complementarios. La dirección del centro, podrá, además, solicitar recursos extraordinarios en la convocatoria anual de recursos personales complementarios de educación especial que quedan reguladas en la Orden del 16 de julio de 2001 (DOGV. Núm. 4.087 de 17.09.01) en Educación Infantil y Primaria y en la Orden del 14 de marzo de 2005 (DOGV. Núm. 4.985 de 14.04. 05) en Educación Secundaria.

f) Medidas educativas correctoras y/o disciplinarias. La dirección del centro analizada la situación y valorado el plan de intervención propuesto para el alumno/a, aplicará las medidas correctoras y/o disciplinarias que estime convenientes, respetando cuanto se regula en el Decreto 39/2008, de 4 de abril.

C. Comunicación de la Incidencias.

a) La dirección del centro informará de la situación y del plan de intervención a la Comisión de Convivencia.

b) La dirección del centro realizará la comunicación al Registro Central y a la Inspección Educativa.

c) Si la situación se agravara, o sobrepasara la capacidad de actuación del centro, se deberá informar a la Inspección para que, si lo estima oportuno, solicite el asesoramiento y/o intervención de la Unidad de Atención e Intervención del PREVI, de la dirección territorial correspondiente.

D. Comunicación a familias y representantes legales de todos los implicados.

a) Se informará a las familias de los implicados de las medidas y actuaciones de carácter individual adoptadas, así como de las de carácter organizativo y preventivo propuestas para el grupo, nivel y centro educativo. Preservando la confidencialidad

absoluta en el tratamiento del caso.

b) Todas las medidas correctoras y/o disciplinarias previstas en los artículos 36 y 43 del Decreto 39/2008, de 4 de abril, deberán ser comunicadas formalmente a los padres, madres, tutores o tutoras de los alumnos menores de edad.

c) Tal como consta en el Decreto 39/2008, artículo 41, en aquellos supuestos reincidentes y en los casos en que el centro reclame la implicación directa de los padres, madres, tutores o tutoras del alumno o la alumna y estos la rechacen, la Administración Educativa, si considerara que esta conducta causa grave daño al proceso educativo de su hijo o hija, lo comunicará a las instituciones públicas competentes por motivo de desprotección, previo informe a la Inspección Educativa.

6. Seguimiento del caso por parte de las Unidades de Atención e Intervención y del inspector/a del centro.

La Inspección y las Unidades de Atención e Intervención de las Direcciones Territoriales, colaborarán con la dirección del centro en el seguimiento de los casos en que hayan intervenido.

ANEXO III

Maltrato Infantil

El maltrato infantil se define como cualquier acción no accidental que comporta abuso (emocional, físico o sexual) o descuido (emocional o físico) hacia un menor de dieciocho años de edad, que es realizada por su progenitor o cuidador principal, por otra persona o por cualquier institución, y que amenaza el adecuado desarrollo del niño. Dentro del maltrato consideramos tanto el maltrato activo, entendido como abuso físico, sexual y/o emocional, como los malos tratos pasivos, como la negligencia física y/o emocional. El maltrato puede ser familiar o extra-familiar.

Protección en el Ámbito Escolar.

Los cuatro escalones de protección de la población infantil son los padres, los ciudadanos, los profesionales de las administraciones y la entidad pública competente en materia de protección infantil.

El ámbito escolar ocupa una posición privilegiada en el proceso de protección del menor, en la detección, la notificación, la investigación y la evaluación. Por los centros pasan la totalidad de los niños y adolescentes de la comunidad, y es el lugar donde permanecen una gran parte de su tiempo. Para muchos menores que sufren el maltrato en el ámbito familiar a edades tempranas, la escolarización les permite romper con el aislamiento social en el que lo han padecido.

Gravedad y toma de decisiones.

La valoración de urgencia de la situación estará determinada por la gravedad del suceso observado y por la probabilidad de que vuelva a repetirse (nivel de riesgo) si no se toman las medidas de protección oportunas. Un caso será grave, si corre peligro la integridad física o psicológica del menor (existencia de palizas, castigos físicos fuertes, sospecha de abuso sexual, etc.), si el niño es un bebé o tiene menos de cinco años, o si padece una minusvalía que le impide auto-protegerse o pedir ayuda. La urgencia determinará el tipo de actuación del profesional de la educación, el protocolo a poner en marcha y la prioridad de la misma.

La evaluación exhaustiva corresponde a los servicios sociales o al servicio de protección de menores.

Protocolo de actuación ante una situación observada de malos tratos y desprotección del menor.

1. Identificación.

Cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento o sospechas de una situación de maltrato infantil lo pondrá en conocimiento del equipo directivo.

2. Actuaciones inmediatas.

Tras esta comunicación, se reunirá el equipo directivo con el tutor o tutora del alumno o alumna afectado y el personal de los servicios psicopedagógicos escolares, el departamento de orientación, gabinete municipal autorizado o personal que tenga atribuidas las funciones de asesoramiento en el centro, para recopilar información, analizarla y valorar la intervención que proceda.

3. Notificación

El equipo educativo, cumplimentará la hoja de notificación que aparece en la Orden 1/2010, de 3 de mayo de la Conselleria de Educación y la Conselleria de Bienestar Social. El equipo directivo podrá pedir el asesoramiento del personal de los servicios psicopedagógicos escolares o del personal que tenga atribuidas las funciones de asesoramiento educativo.

4. Comunicación de la situación.

a) La dirección del centro enviará el original de la hoja de notificación a los servicios sociales municipales de la localidad donde reside el menor, archivará una copia en el expediente del alumno/a y remitirá otra copia a la dirección general competente en materia de protección de menores, de la Conselleria de Bienestar Social.

b) La dirección del centro realizará la comunicación al Registro Central y a la Inspección Educativa.

c) Si la situación se agravara y sobrepasara la capacidad de actuación del centro, se deberá informar a la Inspección Educativa, quien solicitará el asesoramiento o la intervención de la unidad de atención e intervención (UAI) de la Dirección Territorial correspondiente. La Inspección Educativa decidirá sobre la necesidad y tipo de intervención.

d) La comunicación a la familia se realizará una vez se haya informado a las autoridades competentes y la realizará la dirección del centro.

Procedimiento de urgencia

1. Ante un alumno que presente lesiones físicas, grave negligencia o abuso sexual, un miembro del equipo directivo o personal docente en quien se delegue, le acompañará al centro de salud o a los servicios de urgencia del hospital más próximo.

2 La dirección comunicará la situación de urgencia a la policía local, a la Conselleria de Bienestar Social y a la Fiscalía de menores. Para la comunicación se utilizará:

La hoja de notificación que aparece en la Orden 1/2010, de 3 de mayo de la Conselleria de Educación y de la Conselleria de Bienestar Social.

Para la comunicación a la autoridad judicial y al Ministerio Fiscal, se utilizará el modelo que se encuentra en el Anexo VII de esta Orden.

3. La dirección del centro realizará la comunicación al Registro Central y a la Inspección Educativa, para que, si lo estima oportuno, solicite el asesoramiento y/o intervención de la unidad de atención e intervención (UAI) de la dirección territorial

correspondiente. La Inspección Educativa decidirá sobre la necesidad y tipo de intervención.

Enlace página web de bienestar social <http://www.bsocial.gva.es/web/menor>

ANEXO IV

Violencia de género

Se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre ella por el hecho de serlo. Esta violencia comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer. Las amenazas, la presión ejercida sobre ellas para forzar su voluntad o su conducta, la privación arbitraria de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada, son comportamientos violentos por razón de género.

Tipos de violencia de género.

a) *Violencia física*: Cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño. Estos actos de violencia física contra la mujer pueden ser ejercidos por hombres con quienes tenga o haya tenido relaciones de pareja, o por hombres de su entorno familiar, social y laboral.

b) *Violencia psicológica*: Se considera toda conducta que produzca desvalorización o sufrimiento en la mujer a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad. Estos comportamientos pueden ser ejercidos por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar, social y laboral.

c) *Violencia económica*: Consiste en la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

d) *Violencia sexual y abusos sexuales*: Cualquier acto de naturaleza sexual, forzada por el agresor y no consentida por la mujer es un acto de violencia sexual. La violencia sexual comprende cualquier imposición, mediante la fuerza o la intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

Protocolo de Actuación ante una situación de violencia de género.

1. Identificación.

Cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento o sospechas de casos de violencia de género lo notificará a la dirección del centro.

a) Recogida de información. Tras esta comunicación, se reunirá el equipo directivo con el tutor o tutora del alumno o alumna afectado, con los servicios psicopedagógicos escolares o del personal que tenga atribuidas las funciones de asesoramiento educativo, para recopilar información, analizarla y valorar la intervención que proceda.

b) Actuación: En los supuestos de peligro grave e inminente y si la situación lo requiere, se llamará al 112 y trasladará a la persona agredida al hospital de referencia. La dirección del centro, podrá solicitar medidas de apoyo y colaboración externas al centro. Si se considerara necesario se establecerá comunicación con el SEAFI, los centros de salud, la USMIJ, los hospitales más próximos, o los centros de acogida y entidades especializadas.

c) Aplicación de medidas disciplinarias: En el caso de que las personas agresoras sean alumnos del centro, oída la Comisión de Convivencia, se actuará según se regula en el Decreto 39/2008 de 4 de abril, artículos del 42 al 49.

2. Comunicación de la situación.

a) La dirección del centro informará de la situación y del plan de intervención a la Comisión de Convivencia.

b) En el caso de que la incidencia pudiera ser constitutiva de delito o falta penal, la dirección del centro lo comunicará por fax al Ministerio Fiscal. Para ello utilizará el anexo VII de la presente Orden. Esta comunicación irá dirigida a la sala de la Fiscalía que corresponda:

1) Si el agresor o la víctima son menores, se dirigirá a la Fiscalía de Menores.

2) Si el/los agresor/-es son mayores de edad y la víctima menor de edad, se dirigirá a la Fiscalía de Violencia de Género.

3) Si el/los agresor/es y las víctimas son mayores de edad, se dirigirá a Fiscalía de Violencia de Género.

c) La dirección del centro realizará la comunicación al Registro Central y a la Inspección Educativa y podrá solicitar el asesoramiento o la intervención de la Unidad de Atención e Intervención (UAI) de la Dirección Territorial correspondiente. La Inspección Educativa decidirá sobre la necesidad y tipo de intervención.

3. Comunicación a familias y representantes legales de todos los implicados.

a) La dirección informará a las familias de los implicados del hecho de violencia, y de las medidas y acciones adoptadas.

b) Según la gravedad del caso la dirección del centro comunicará a la familia de la víctima la conveniencia de realizar denuncia a las fuerzas de seguridad.

c) Tal como consta en el Decreto 39/2008, artículo 41, en aquellos supuestos reincidentes y en los casos en que el centro reclame la implicación directa de los padres, madres, tutores o tutoras del alumno o la alumna y estos la rechacen, la Administración Educativa, si considera que esta conducta causa grave daño al proceso educativo de su hijo o hija, lo comunicará a las instituciones públicas competentes por motivo de desprotección, previo informe

a la Inspección Educativa.

4. Seguimiento del caso por parte de las Unidades de Atención e Intervención y de la inspección del centro.

La Inspección y las Unidades de Atención e Intervención de las Direcciones Territoriales, colaborarán con la dirección del centro en el seguimiento de los casos en que hayan intervenido.

ANEXO V

Agresiones hacia el profesorado y/o personal de administración y servicios.

Definición:

Se considera agresión al profesorado, a cualquier acción ilícita que vaya en contra de los derechos del personal docente, de administración o servicios, tal como quedan recogidos en el artículo 4 de la Ley 15/2010 de la Generalitat Valenciana de Autoridad del Profesorado hace referencia a los derechos del personal docente.

Destinatarios.

Este protocolo de actuación está dirigido a los equipos docentes, personal de administración y personal que preste servicios en los centros docentes públicos o en los centros privados concertados no universitarios de la Comunitat Valenciana, en el ejercicio de sus funciones.

Protocolo de protección, asistencia y apoyo al profesorado ante agresiones, como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones

1. Detección y comunicación de la incidencia.

a) Cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento de una agresión que tenga por objeto al personal docente, al de administración o al de servicios tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la dirección del centro.

b) Asimismo, si los hechos pudieran ser constitutivos de delito o falta, objeto de la agresión, presentará una denuncia ante el Ministerio Fiscal, el Juzgado de Guardia o en cualquier dependencia de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

c) El profesorado o personal de administración y servicios, si así lo estima oportuno, solicitará la asistencia jurídica de la Abogacía General de la Generalitat Valenciana, tal como se dispone en el artículo 7 de la Ley 15/2010, de 3 de diciembre de la Generalitat, para que ejerza las acciones legales que correspondan. La solicitud será remitida por la dirección del centro. Se enviará a la Dirección Territorial, donde el inspector/a de zona elaborará un informe y toda la documentación se trasladará al Secretario Territorial que da el Visto Bueno, que lo elevará a la dirección general de Personal Docente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.

d) La solicitud de asistencia jurídica contendrá la siguiente información: datos personales del interesado, un teléfono de contacto, un relato de los hechos, cuantos elementos de prueba se dispongan y que sirvan para confirmar aquéllos, con cita de testigos y, si es posible, de sus testimonios.

Asimismo, irá acompañada de la denuncia presentada, del parte de asistencia médica, en el caso de que exista, y de un certificado de la dirección que confirme si los hechos denunciados están relacionados con el ejercicio de la función o cargo del solicitante.

e) El director o directora, notificará inmediatamente el hecho denunciado a la Inspección Educativa y lo comunicará al Registro Central del PREVI.

f) La dirección del centro realizará todos los trámites previstos en este protocolo con la máxima celeridad.

2. Intervención de la Dirección General de Personal.

La dirección general de Personal Docente, a la vista de la documentación remitida por el solicitante de asistencia jurídica, emitirá, como superior jerárquico, el informe a que se refiere el artículo 11.2 de la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de asistencia jurídica a la Generalitat. Dicho informe indicará si se cumplen los requisitos previstos en la citada ley para que el solicitante pueda recibir la asistencia de la Abogacía General de la Generalitat Valenciana. La dirección general dará traslado de todo lo actuado y realizará las actuaciones complementarias que considere necesarias.

3. Resolución.

El Abogado General de la Generalitat, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de asistencia jurídica a la Generalitat, tomará el acuerdo que corresponda y se lo comunicará al interesado.

La facultad concedida al interesado por este artículo no menoscaba su derecho a designar abogado que le asista o a solicitar que éste le sea designado de oficio, según el artículo 12.3 de la citada Ley 10/2005.

ANEXO VI

Consideraciones específicas, ante cualquiera de las situaciones planteadas en los Anexos, si se producen fuera del centro.

Actuaciones en general.

Según se recoge en el artículo 28 del Decreto 39/2008 de 4 de abril, se aplicarán de forma general los protocolos de acoso y ciberacoso escolar, conductas que alteran la convivencia de forma grave y reincidente: insultos, amenazas, agresiones, peleas y/o vandalismo, maltrato infantil y violencia de género, si estas situaciones se produce fuera del centro, en actividades extraescolares o complementarias, y en las llevadas a cabo fuera del recinto escolar pero que estén motivadas o directamente relacionadas con la vida escolar. Será tratada según el reglamento de régimen interno de cada centro.

Actuación ante una situación de violencia de género fuera del centro.

1. En el caso de violencia de género fuera del centro, se seguirá los procedimientos del anexo IV de esta orden. En este caso, si la persona que padece la agresión es menor y se considera que existe desprotección, se podrá utilizar la hoja de notificación y el procedimiento de la Orden 1/2010, de 3 de mayo, de la Conselleria de Educación y de la Conselleria de Bienestar Social para la comunicación de la situación a Bienestar Social y a Fiscalía de Menores.

2. Ante la situación descrita en el punto anterior, la comunicación a la familia se realizará únicamente con posterioridad a las actuaciones que se recogen en los apartados 2.b y 2.c del anexo IV de esta Orden, con los que se informa a las autoridades competentes.

Procedimiento ante actos vandálicos, agresiones, peleas, consumo y tráfico de sustancias perjudiciales para la salud, en el entorno escolar.

El acuerdo de colaboración para la mejora de la convivencia y de la seguridad escolar entre la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte y la Delegación del Gobierno en la Comunitat Valenciana, seguirá el siguiente procedimiento:

a) La Dirección del centro realizará la comunicación de la situación de, agresión, peleas y/o vandalismo a las Fuerzas de Seguridad del Estado que sean competentes.

b) Cuando se produzca una situación de conflicto que esté relacionada con problemas de convivencia o atente contra personas o instalaciones, en las proximidades del centro escolar, el equipo directivo, recogerá las incidencias en la "ficha del entorno escolar" disponible en http://www.cece.gva.es/eva/docs/convivencia/entorn_escolar.pdf y la remitirá a la dirección general de Ordenación, Innovación y Política lingüística, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, o en su caso a quien tenga la

atribución de competencias en materia de convivencia, por correo electrónico convivencia@gva.es.

c) La dirección general de Ordenación, Innovación y Política Lingüística, remitirá el informe a la Delegación del Gobierno, a través del área de la alta Inspección de Educación. En el acuerdo de colaboración citado, la Delegación del Gobierno en la Comunitat Valenciana se compromete a informar a la dirección general que ha originado la comunicación de las acciones que se hayan realizado en relación con el incidente.

d) La dirección general de Ordenación, Innovación y Política Lingüística informará al centro interesado y a la respectiva dirección territorial educación acerca de los casos comunicados a la Delegación de Gobierno. En caso de no haberse realizado ninguna comunicación de incidencias, la misma dirección general informará también de esta circunstancia.

ANNEX VII / ANEXO VII



MODEL DE COMUNICACIÓ AL MINISTERI FISCAL DE CONDUCTES GREUMENT PERJUDICIALS PER A LA CONVIVÈNCIA AL CENTRE I QUE PODEN SER CONSTITUTIVES DE FALTA O DELICTE PENAL
MODELO DE COMUNICACIÓN AL MINISTERIO FISCAL DE CONDUCTAS GRAVEMENTE PERJUDICIALES PARA LA CONVIVENCIA EN EL CENTRO Y QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE FALTA O DELITO PENAL

MP031754

A DADES DEL CENTRE / DATOS DEL CENTRO

Codi del centre / Código del centro		Nom del centre / Nombre del centro	
Localitat / Localidad	Província / Provincia	Telèfon / Teléfono	

B DADES DE QUI REALITZA LA COMUNICACIÓ / DATOS DE QUIEN REALIZA LA COMUNICACIÓN

DNI	Nom / Nombre	Cognoms / Apellidos
Càrrec que exercix en el centre / Cargo que desempeña en el centro		
Fax	Telèfon de contacte / Teléfono de contacto	Correu electrònic / Correo electrónico

C INFORME / INFORME

El dia ___ de _____ de l'any _____ s'ha produït la incidència que a continuació es descriu. La direcció del centre considera que hi ha una conducta greument perjudicial per a la convivència en el centre i que pot ser constitutiva de falta o delictes penal. En compliment de l'article 44 del Decret 39/2008, de 4 d'abril, del Consell, es comunica al Ministeri Fiscal.
El día ___ de _____ del año _____ se ha producido la incidencia que a continuación se describe. La dirección del centro considera que existe una conducta gravemente perjudicial para la convivencia en el centro y que puede ser constitutiva de falta o delito penal. En cumplimiento del artículo 44 del Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, se comunica al Ministerio Fiscal.

D DESCRIPCIÓ DE LA INCIDÈNCIA / DESCRIPCIÓN DE LA INCIDENCIA

(En la descripció han de constar els noms de l'agressor i la víctima i les adreces dels seus domicilis)
(En la descripción deben constar los nombres del agresor y la víctima y las direcciones de sus domicilios)

E MESURES CAUTELARS ADOPTADES PEL CENTRE / MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS POR EL CENTRO

La incidència ha sigut comunicada al registre central del PREVI
La incidencia ha sido comunicada al registro central del PREVI

_____, _____ de _____, de _____
 Firma _____

Les dades personals que conté l'imprés podran ser incloses en un fitxer perquè siguin tractades per la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, fent ús de les funcions pròpies que té atribuïdes en l'àmbit de les seues competències, i es podrà dirigir a qualsevol òrgan seu per a exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, segons disposa la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal (BOE núm: 298 de 14 desembre de 1999).
Los datos personales que contiene este impreso podrán ser incluidos en un fichero para su tratamiento por la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, en el uso de las funciones propias que tiene atribuidas en el ámbito de sus competencias, pudiendo dirigirse a cualquier órgano de la misma para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm: 298 de 14 de diciembre de 1999)

(1/3) EXEMPLAR PER A LA FISCALIA / EXEMPLAR PARA LA FISCALÍA

CECD - SDGITE

DIN - A4

IA - 18651 - 01 - E

MINISTERI FISCAL / MINISTERIO FISCAL. FISCALIA / FISCALÍA _____

PROVÍNCIA / PROVINCIA _____

ANNEX VII / ANEXO VII



**GENERALITAT
VALENCIANA**

**MODEL DE COMUNICACIÓ AL MINISTERI FISCAL DE CONDUCTES GREUMENT
PERJUDICIALS PER A LA CONVIVÈNCIA AL CENTRE I QUE PODEN SER
CONSTITUTIVES DE FALTA O DELICTE PENAL**
**MODELO DE COMUNICACIÓN AL MINISTERIO FISCAL DE CONDUCTAS
GRAVEMENTE PERJUDICIALES PARA LA CONVIVENCIA EN EL CENTRO Y QUE
PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE FALTA O DELITO PENAL**

MP031754

A DADES DEL CENTRE / DATOS DEL CENTRO

Codi del centre / Código del centro		Nom del centre / Nombre del centro	
Localitat / Localidad	Província / Provincia	Telèfon / Teléfono	

B DADES DE QUI REALITZA LA COMUNICACIÓ / DATOS DE QUIEN REALIZA LA COMUNICACIÓN

DNI	Nom / Nombre	Cognoms / Apellidos
Càrrec que exercix en el centre / Cargo que desempeña en el centro		
Fax	Telèfon de contacte / Teléfono de contacto	Correu electrònic / Correo electrónico

C INFORME / INFORME

El dia ___ de _____ de l'any _____ s'ha produït la incidència que a continuació es descriu. La direcció del centre considera que hi ha una conducta greument perjudicial per a la convivència en el centre i que pot ser constitutiva de falta o delictes penal. En compliment de l'article 44 del Decret 39/2008, de 4 d'abril, del Consell, es comunica al Ministeri Fiscal.
El día ___ de _____ del año _____ se ha producido la incidencia que a continuación se describe. La dirección del centro considera que existe una conducta gravemente perjudicial para la convivencia en el centro y que puede ser constitutiva de falta o delito penal. En cumplimiento del artículo 44 del Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, se comunica al Ministerio Fiscal.

D DESCRIPCIÓ DE LA INCIDÈNCIA / DESCRIPCIÓN DE LA INCIDENCIA

(En la descripció han de constar els noms de l'agressor i la víctima i les adreces dels seus domicilis)
(En la descripción deben constar los nombres del agresor y la víctima y las direcciones de sus domicilios)

E MESURES CAUTELARS ADOPTADES PEL CENTRE / MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS POR EL CENTRO

La incidència ha sigut comunicada al registre central del PREVI
La incidencia ha sido comunicada al registro central del PREVI

_____, _____ de _____, de _____
 Firma _____

Les dades personals que conté l'imprés podran ser incloses en un fitxer perquè siguin tractades per la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, fent ús de les funcions pròpies que té atribuïdes en l'àmbit de les seues competències, i es podrà dirigir a qualsevol òrgan seu per a exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, segons disposa la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal (BOE núm: 298 de 14 desembre de 1999).
Los datos personales que contiene este impreso podrán ser incluidos en un fichero para su tratamiento por la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, en el uso de las funciones propias que tiene atribuidas en el ámbito de sus competencias, pudiendo dirigirse a cualquier órgano de la misma para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm: 298 de 14 de diciembre de 1999)

(1/3) EXEMPLAR PER A LA DIRECCIÓ TERRITORIAL / EJEMPLAR PARA LA DIRECCIÓN TERRITORIAL

CECD - SDGITE


DIN - A4

IA - 18651 - 01 - E

MINISTERI FISCAL / MINISTERIO FISCAL. FISCALIA / FISCALÍA _____

PROVÍNCIA / PROVINCIA _____

ANNEX VII / ANEXO VII

 GENERALITAT VALENCIANA	MODEL DE COMUNICACIÓ AL MINISTERI FISCAL DE CONDUCTES GREUMENT PERJUDICIALS PER A LA CONVIVÈNCIA AL CENTRE I QUE PODEN SER CONSTITUTIVES DE FALTA O DELICTE PENAL MODELO DE COMUNICACIÓN AL MINISTERIO FISCAL DE CONDUCTAS GRAVEMENTE PERJUDICIALES PARA LA CONVIVENCIA EN EL CENTRO Y QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE FALTA O DELITO PENAL
--	--

MP031754

A DADES DEL CENTRE / DATOS DEL CENTRO

Codi del centre / Código del centro	Nom del centre / Nombre del centro	
Localitat / Localidad	Província / Provincia	Telèfon / Teléfono

B DADES DE QUI REALITZA LA COMUNICACIÓ / DATOS DE QUIEN REALIZA LA COMUNICACIÓN

DNI	Nom / Nombre	Cognoms / Apellidos
Càrrec que exercix en el centre / Cargo que desempeña en el centro		
Fax	Telèfon de contacte / Teléfono de contacto	Correu electrònic / Correo electrónico

C INFORME / INFORME

El dia ___ de _____ de l'any _____ s'ha produït la incidència que a continuació es descriu. La direcció del centre considera que hi ha una conducta greument perjudicial per a la convivència en el centre i que pot ser constitutiva de falta o delictes penal. En compliment de l'article 44 del Decret 39/2008, de 4 d'abril, del Consell, es comunica al Ministeri Fiscal.
El día ___ de _____ del año _____ se ha producido la incidencia que a continuación se describe. La dirección del centro considera que existe una conducta gravemente perjudicial para la convivencia en el centro y que puede ser constitutiva de falta o delito penal. En cumplimiento del artículo 44 del Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, se comunica al Ministerio Fiscal.

D DESCRIPCIÓ DE LA INCIDÈNCIA / DESCRIPCIÓN DE LA INCIDENCIA

(En la descripció han de constar els noms de l'agressor i la víctima i les adreces dels seus domicilis)
(En la descripción deben constar los nombres del agresor y la víctima y las direcciones de sus domicilios)

E MESURES CAUTELARS ADOPTADES PEL CENTRE / MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS POR EL CENTRO

La incidència ha sigut comunicada al registre central del PREVI
La incidencia ha sido comunicada al registro central del PREVI

_____, _____ de _____, de _____
 Firma _____

Les dades personals que conté l'imprés podran ser incloses en un fitxer perquè siguin tractades per la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, fent ús de les funcions pròpies que té atribuïdes en l'àmbit de les seues competències, i es podrà dirigir a qualsevol òrgan seu per a exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, segons disposa la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal (BOE núm: 298 de 14 desembre de 1999).
Los datos personales que contiene este impreso podrán ser incluidos en un fichero para su tratamiento por la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, en el uso de las funciones propias que tiene atribuidas en el ámbito de sus competencias, pudiendo dirigirse a cualquier órgano de la misma para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm: 298 de 14 de diciembre de 1999)

(1/3) EXEMPLAR PER AL CENTRE DOCENT / EJEMPLAR PARA EL CENTRO DOCENTE

CECD - SDGITE

DIN - A4

IA - 18651 - 01 - E

MINISTERI FISCAL / MINISTERIO FISCAL. FISCALIA / FISCALÍA _____

PROVÍNCIA / PROVINCIA _____

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL
ACOSO LABORAL EN CENTROS DOCENTES
DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ,
INVESTIGACIÓ, CULTURA I ESPORT.**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES.....	4
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
4. CONCEPTOS DE ACOSO LABORAL.....	8
5. ÓRGANOS Y UNIDADES COMPETENTES.....	14
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	18
7. ESTRUCTURA PROCEDIMENTAL DE ACTUACIÓN.....	20
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.....	28
9. MARCO NORMATIVO.....	29
10. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	31

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Todas las personas han de ser tratadas con dignidad; tienen derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación, todo ello garantizado por la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y la legislación laboral española.

Las personas al servicio de la Administración de la Generalitat constituyen el principal activo con el que se cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente de la organización. Cuidar y atender sus necesidades y bienestar, a través de una adecuada y efectiva gestión de personal, resulta fundamental para conseguir este buen funcionamiento.

Toda actividad laboral desarrollada en cualquier entorno, también en el de las administraciones públicas, comporta la existencia de una serie de riesgos laborales, entre ellos los ligados a factores de tipo psicosocial.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a realizar su trabajo libres de cualquier tipo de violencia así como de cualquier discriminación prohibida en el ordenamiento jurídico. La Generalitat ha de garantizar al personal empleado público protección efectiva frente al acoso moral y laboral, el acoso sexual o por razón de sexo, el acoso por razones de origen racial o étnico, por motivos de religión o convicciones, de diversidad funcional, de edad o de orientación sexual, tipificados como faltas muy graves por el EBEP y por la normativa de Función Pública y, en muchas ocasiones, como delitos por el ordenamiento jurídico.

La revisión de estos protocolos y su unificación se desarrolla en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Generalitat (MGN I) de 9 de junio de 2016, en cuanto a la resolución y seguimiento de situaciones de posible acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, centrándose el presente documento en el ámbito de los centros docentes dependientes de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, dispone, en su artículo 16, que todas las organizaciones laborales, incluidas las administraciones

públicas, han de proporcionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus trabajadores/as, elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud, velando no sólo por la prevención y protección ante los riesgos que puedan ocasionar daño físico, sino también ante riesgos que puedan ocasionar deterioro de la salud psíquica.

La Generalitat, a través de este protocolo, que revisa el de 2010, manifiesta y reitera de forma clara su compromiso de tolerancia cero frente a toda conducta de acoso laboral, estableciendo mecanismos que, además de prevenir, corrijan y eliminen conductas conflictivas.

Este protocolo se basa en la prevención, la mediación y la investigación como medios para combatir situaciones de conflicto, facilitando y haciendo más transparentes los cauces de denuncia que puede utilizar el personal empleado público ante una presunta situación de acoso laboral. Y lo hace inspirándose, como ya se hizo en su elaboración y aprobación inicial, en una lógica de participación y diálogo social que tenga en cuenta las aportaciones de diversos actores con interés y responsabilidad directa en el tema.

En el seno de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2010 se suscribió un acuerdo de fecha 20 de febrero de 2008, entre la Administración valenciana y las organizaciones sindicales, aprobado por el Consell el 22 de ese mismo mes, para la implantación de un procedimiento para la resolución de las posibles denuncias por acoso moral del personal empleado público. Derivado de lo anterior, se elaboró el Protocolo de Actuación ante el Acoso Moral en el Trabajo en la Administración de la Generalitat presentado en la reunión de la COPASESA (Comisión Paritaria de Seguridad y Salud) el 17 de diciembre de 2010. Asimismo, en el mismo foro se presentó el protocolo vigente sobre acoso sexual y por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Cualquier conducta violenta en el trabajo constituye un acto que envilece a quien la ejerce, genera daños a las víctimas y deteriora el clima laboral de las instituciones. Ante este tipo de actuaciones la Administración de la Generalitat tiene la obligación de ofrecer una respuesta única e integral frente al problema.

Dichas actuaciones, derivadas del posible acaecimiento de conductas de acoso, deben estar dotadas de rigor, cautela y confidencialidad. La Administración tiene la obligación de ser cuidadosa y proteger también los derechos de las personas acusadas, respetando la presunción de inocencia y evitando que las actuaciones preventivas sean interpretadas como prueba de culpabilidad. Se debe prevenir el daño injusto y el riesgo para la salud de

la persona acusada o de terceras personas, como consecuencia de las denuncias por acoso y de las actuaciones derivadas de las mismas.

Junto a lo anterior, deben evitarse las denuncias falsas, que causan un mal uso de los recursos de la Administración y ocasionan un claro perjuicio en las personas denunciadas. Las denuncias improcedentes dificultan la eficacia de los servicios y generan riesgos añadidos.

Por otra parte, si el resultado del expediente fuera el sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá solicitar el traslado de oficina o departamento sin que le suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Reafirmando lo expuesto y con el fin de asegurar que todo el personal empleado público de la Generalitat disfrute de un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, destacamos a continuación los siguientes principios que deberán ser atendidos y promovidos por las diferentes personas responsables de los distintos departamentos de la Generalitat y sus organismos dependientes, en todas sus actuaciones y en especial en las desarrolladas en aplicación de este protocolo:

- Igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo (LGTBI), nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del ámbito laboral.
- Diligencia y celeridad para atender cualquier situación de acoso de la que se tenga conocimiento.
- Trato personalizado, con respeto y protección de la intimidad y dignidad para todas las personas afectadas. Todas las actuaciones de este protocolo se llevarán con sigilo y estricto respeto a lo previsto en la Ley de Protección de Datos.
- Presunción de inocencia.
- Objetividad, transparencia e imparcialidad.
- Habilidad de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.
- Tolerancia cero frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.

- Prevención y lucha activa contra el acoso, destinando los recursos necesarios para ello, y para adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas, que procedan.
- Asegurar la impartición de formación en esta materia dirigida a sensibilizar a todo el personal, de forma especial al personal directivo y mandos intermedios.

Asimismo, en las actuaciones a que se refiere este protocolo se garantizarán los siguientes derechos:

- A recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- A no sufrir represalias, tanto las personas que efectúen una queja y/o denuncia, como quien acuda como testigo, ayude o participe en la investigación.
- A la asistencia de una persona representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.
- A ser restituida la víctima en sus condiciones laborales.
- A la protección de la salud de la víctima de manera integral.

En definitiva, la Administración se compromete a comunicar y difundir la existencia de recursos y de un protocolo de actuación específico dirigido a prevenir y, en su caso, corregir y sancionar cualquier conducta de acoso laboral en nuestra Administración. Así mismo se velará para que el procedimiento ante una denuncia de acoso en el entorno laboral sea ágil y rápido, otorgue credibilidad y en todo momento proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. También garantizará la protección de la víctima en lo relativo a la seguridad y la salud, teniendo en cuenta las consecuencias físicas o psicológicas que pudieran derivarse.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este protocolo es establecer el procedimiento de actuación de la Generalitat en los supuestos de acoso laboral de cualquier naturaleza (acoso moral, sexual o por razón del sexo, discriminatorio u otras situaciones de violencia laboral).

El presente protocolo de actuación se circunscribe y limita al personal empleado público de los centros docentes dependientes de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport.

Las situaciones que afecten a centros, servicios y unidades dependientes de los sectores

de Sanidad, Función Pública y Justicia serán canalizadas a través de los respectivos procedimientos aprobados en dichas consellerias, sin perjuicio de que la competencia en materia de coordinación del SPRL del personal propio de la Generalitat y de la Inspección General de Servicios se extiendan al conjunto de la Administración de la Generalitat.

En el supuesto de que se produzca cualquiera de las situaciones mencionadas entre personal empleado público y personal de otra organización o empresa externa que desempeñe su actividad en el mismo centro de trabajo, se dispondrán las medidas necesarias en materia de coordinación de actividades empresariales para su resolución.

En todos los casos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio de la Generalitat (SPRL), la Inspección General de Educación (IGE), las Inspecciones Territoriales de Educación (ITE) y las Unidades de Resolución de Conflictos (URC), promoverán las actuaciones efectivas ante posibles situaciones de acoso laboral del personal empleado público dependiente de la GVA que preste servicios en los centros educativos.

A estos efectos, tanto el SPRL como la Inspección General de Educación, las Inspecciones Territoriales de Educación y las URC recabarán y obtendrán, de forma periódica, información de los órganos sectoriales de prevención e inspección en relación con la problemática e incidencia del acoso laboral y marcarán, en su caso, estrategias e instrucciones comunes de actuación.

4. CONCEPTOS DE ACOSO LABORAL

A efectos de este protocolo, se considerará **acoso laboral** a toda una serie de conductas indeseables e inaceptables, acaecidas en el entorno laboral, incluidas en un marco conceptual amplio por cualquier medio (entre ellos el uso de nuevas tecnologías, ciberacoso). Esta serie de conductas implican situaciones definidas como: acoso moral, sexual o por razón de sexo, discriminatorio y otras situaciones de violencia laboral.

En todas las categorías y tipologías se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el análisis de la situación. Cuando se obtengan datos para el análisis de la situación se desglosarán las situaciones teniendo en cuenta los casos de acoso por sexo.

ACOSO MORAL

También es denominado acoso psicológico u hostigamiento.

Siguiendo la doctrina científicotécnica así como la jurisprudencia en España, que ha girado en torno a las ideas del Profesor Heinz Leymann, se entiende por acoso moral *“aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, así como su reputación y/o perturbar gravemente el ejercicio de sus funciones”*. La acepción excluye, por lo tanto, las acciones esporádicas o aisladas o puntuales, refiriéndose a conductas repetidas periódicamente y que responden a un método concreto. Asimismo, señala que tales conductas obedecen a un objetivo concreto y tienen una cadencia constante.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal, tipifica como delito diversas acciones “contra la integridad moral” y castiga conductas como el “trato degradante menoscabando gravemente la integridad moral”; “actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima” o si “además del atentado a la integridad moral, se produjese lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero” (Art. 177).

Desde el marco técnico de la prevención de riesgos laborales se considera con la expresión “acoso psicológico en el trabajo” (APT) toda exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. Definición recogida en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

No existe un criterio jurídico estricto y taxativo sobre la duración o la repetición de estas acciones pero, en todo caso, se caracteriza por su carácter repetido o continuado en el tiempo dando lugar a conductas o a una pluralidad de acciones ofensivas que, en conjunto, son capaces de generar un entorno sin tener carácter puntual.

El acoso moral en el trabajo, así entendido, responde en su origen a una acción de “acoso” y de “hostigamiento” que puede producirse tanto de forma individual (ejercido por una sola persona), como grupal (por varias) y realizarse tanto desde una posición de superioridad (el ejercido desde arriba, en un sentido descendente, por el jefe/a o jefes/as),

como por un igual o iguales (horizontal) o por un inferior o inferiores (ascendente).

Se establece así, al hablar de acoso moral, una tipología del acoso (descendente, horizontal y ascendente) que, aún teniendo sus propias peculiaridades y consecuencias (penales en el caso del acoso descendente cuando se ejerce desde una posición de superioridad jerárquica), tienen una misma finalidad: dañar y anular a una persona (la víctima), generalmente con la intención estratégica de conseguir que abandone su puesto de trabajo y “se marche”, sometiéndola a un hostigamiento sistemático, recurrente y mantenido de forma prolongada en el tiempo. Este hostigamiento constante produce en la víctima, que es vista por su agresor/a o agresores/as como molesta o perjudicial para sus propios intereses, sentimientos de angustia, miedo, desprecio, desánimo, baja autoestima, etc., sentimientos que conducen o derivan en problemas de salud, físicos y psicológicos, y que pueden llegar a tener consecuencias muy graves para su propia dignidad e integridad personal.

Teniendo en cuenta lo anterior el acoso moral comprende una serie de conductas indeseables, siempre que se ejerzan de forma sistemática y reiterada en el tiempo, y entre otras, las siguientes:

Categorización	Conductas tipo
Aislar / Ignorar / Abuso social Excluir y no dejar participar	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultar la realización del trabajo. • Encargos que sobrepasan la capacidad o cualificación profesional o, por el contrario, de muy inferior categoría profesional de la que se tiene reconocida. • Privar de realizar cualquier actividad. • Negar la información o los recursos necesarios para realizar su trabajo habitual. • Dificultar o reducir las posibilidades de comunicación y limitar los contactos sociales dentro de la organización. • Aislar o apartar física o funcionalmente del resto de la unidad a la que se pertenece, sin causa justificada. • Cursar órdenes de trabajo imposibles o contradictorias.
Despreciar /Chantaje emocional Humillar / Coaccionar / Culpabilizar	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones contra la reputación o la dignidad personal o social mediante actitudes y comentarios que cuestionen y traten de ridiculizar

	<p>a una persona por su aspecto o condiciones físicas, ideas, creencias, etc. o mediante ataques a su vida privada. Realizar comentarios o difundir rumores negativos y en perjuicio de la reputación profesional y, en general, cualquier práctica o conducta tendente a menoscabar el prestigio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criticar sistemáticamente.
Anular la libertad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier acción que suponga manipulación, control y/o vigilancia no justificada y discriminatoria.

Por otro lado, no podemos obviar la posibilidad de aparición de conductas, actuaciones y comportamientos de tipo inadecuado, que al no prorrogarse en el tiempo ni presentarse de forma sistemática impiden su catalogación como ACOSO MORAL, pero ante las que no se puede dejar de actuar para su corrección, por los órganos directamente responsables, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales e incluso propiciando medidas de orden disciplinario.

Dentro de estas actuaciones o comportamientos inadecuados, que no podemos considerar constitutivas de acoso moral se relacionan de manera no exhaustiva las siguientes:

- Conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales.
- Situaciones de amenazas o agresiones puntuales o aisladas no realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo, sino aisladas y de carácter puntual.
- Acciones realizadas por superiores que ejercen la dirección con un estilo de mando autoritario con comportamientos arbitrarios realizados en el ámbito interpersonal o a la colectividad.
- La incorrecta organización del trabajo y la falta de comunicación.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o el cumplimiento de las normas y procedimientos aprobados.
- Incumplimiento de legalidad o negligencias.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.

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. (Art.7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Posibles conductas, entre otras:

- Relación forzada o tocamientos. Contacto físico no deseado de naturaleza sexual.
- Comentarios sexistas. Conducta verbal de naturaleza sexual (insinuaciones, propuestas) que agreden a la persona afectada desde una perspectiva psíquica más que física.

Las características más significativas son que tienen un carácter indeseado para la persona que lo recibe y que el acoso sexual **no necesita** de un comportamiento reiterado o prolongado en el tiempo para ser considerado como tal y tener consecuencias jurídicas.

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. (Art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ACOSO DISCRIMINATORIO

A los efectos del artículo 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social se entiende por acoso toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.

Las categorías que se podrían incluir para el análisis serían, entre otras, la discriminación:

- Por ser mujer (machismo)
- Por orientación sexual: gays, lesbianas y bisexuales (homofobia)
- Por identidad de género
- Por motivos raciales y/o étnicos (racismo)
- Por origen, nacionalidad, cultura y/o valores diferentes (xenofobia)
- Por diversidad funcional
- Por motivos religiosos
- Por adscripción grupal

SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

Cualquier otra situación no incluida en los supuestos anteriores que suponga para el personal empleado público el hecho de recibir abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador/a o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.). No obstante, dado que el personal que trabaja en centros docentes del sector público, en el cumplimiento de sus funciones, interactúa con agentes externos, este tipo de situaciones serán abordadas en otro protocolo.

CONFLICTO: Se entiende como tal la interacción de personas interdependientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores y que ven en la otra parte un obstáculo a sus metas, cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma su derecho a la dignidad en el trabajo y tiene dificultad para defenderse de esta situación, no considerándose conflicto aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales o derivadas de desencuentros razonables en una relación laboral.

MEDIACIÓN: es una intervención en la que dos o más partes implicadas en un conflicto trabajan con una tercera, la persona mediadora, imparcial y neutral, que, no teniendo poder ni autoridad para tomar decisiones sobre el resultado final, ayuda en la consecución de un acuerdo mutuamente aceptable entre las partes a fin de generar sus propias soluciones.

5. ÓRGANOS Y UNIDADES COMPETENTES

Las unidades competentes que intervendrán ante la presencia de situaciones conflictivas que favorezcan o promuevan la aparición de un acoso laboral son las siguientes:

- Las direcciones territoriales (DDTT) de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport a través de las denominadas Unidades de Resolución de Conflictos.
- La Inspección General de Educación y las Inspecciones Territoriales de Educación.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio de la Generalitat (SPRL).

5.1. Direcciones territoriales de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport

Aparte de asumir aquellas actuaciones de prevención primaria frente al acoso laboral previstas en este protocolo, deberán constituir una **Unidad de Resolución de Conflictos (URC)** con las siguientes premisas:

5.1.1. Composición de la URC:

1. Dos personas representantes designadas por el titular de la dirección territorial correspondiente.
2. Dos delegados/as de prevención a propuesta del Comité de Seguridad y Salud correspondiente en representación de los agentes sociales.

Se designará un/a suplente por cada una de las partes de la URC. Esta información se hará pública y se articularán los mecanismos necesarios para la sustitución de las personas componentes.

Asimismo, la Unidad podrá solicitar la presencia de personal experto cuando se considere necesario, para lo cual la Dirección Territorial realizará el requerimiento oportuno.

Las personas componentes de la URC estarán sujetas a la normativa general vigente respecto a las obligaciones de abstención y/o recusación y serán acreditadas por la Dirección General de Centros y de Personal Docente de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, debiendo contar con el tiempo y los medios suficientes para el ejercicio de sus competencias.

Cada miembro de la URC ha de disponer de formación adecuada y suficiente para detectar, gestionar o resolver cualquier tipo de situación de acoso laboral. La formación será proporcionada por la persona responsable del departamento de personal de la Conselleria a través de los órganos de formación correspondientes.

La URC, en las actuaciones presenciales con las personas afectadas, estará representada de forma paritaria por dos componentes.

La composición de la URC será paritaria en cuanto a la representación de la Administración y de los sindicatos y también lo será en cuanto al género, en la titularidad y en la suplencia, salvo excepciones debidamente justificadas.

Una vez constituida, cada URC redactará su propio Reglamento de funcionamiento interno que será aprobado por el departamento de personal correspondiente.

5.1.2. Funciones de la URC:

- (a) Gestionar, informar, atender, mediar y orientar las situaciones conflictivas recibidas, que puedan posibilitar cuadros de acoso laboral mediante estrategias de mediación, proponiendo actuaciones para su prevención y resolución, así como realizar un seguimiento de las medidas propuestas.
- (b) Evaluar y diagnosticar la situación conflictiva, elaborar un informe de la situación y proponer acciones a las diferentes instancias que se requiera.

5.1.3. Atribuciones del personal de las URC:

Para el desarrollo de las anteriores funciones las personas que formen parte de las URC, que deberán guardar el debido sigilo y confidencialidad en todos los asuntos en los que intervengan, tendrán las siguientes atribuciones:

- (a) Acceder a los centros y dependencias del ámbito de actuación.
- (b) Acceder a la información y documentación necesarias en el ejercicio de esas funciones.
- (c) Realizar entrevistas al personal empleado público que sea pertinente en el transcurso del procedimiento.
- (d) Solicitar apoyo y asesoramiento de personal experto cuando se estime conveniente.

5.2. Inspección General de Educación e Inspecciones Territoriales de Educación

1. Es responsabilidad del órgano que ejerza en cada momento la competencia de Inspección General de Educación (en adelante IGE), la coordinación de las Inspecciones Territoriales, así como la elaboración de modelos, protocolos e instrucciones para las actuaciones de la Inspección de Educación.

2. Las Inspecciones Territoriales de Educación (ITE) y los inspectores/as de zona, siempre dentro del campo competencial de la Inspección de Educación, realizarán aquellas actuaciones que se deriven de la aplicación general de este protocolo, bien sea en el ámbito de centros docentes y servicios educativos, bien en el ámbito del personal de estos centros.

3. INFORMES Y PROTOCOLOS de la Inspección de Educación:

a) La IGE elaborará, en su ámbito competencial, los correspondientes protocolos, instrucciones y modelos de informes dirigidos a las Inspecciones Territoriales en los casos previstos en el presente Protocolo General.

b) Las ITE recibirán y remitirán a inspectores/as de zona toda la información que les sea remitida por los diferentes órganos que intervengan en el presente protocolo, con el objetivo de tener toda la información de los procedimientos que se activen. En concreto:

- De los centros.
- De las URC y de las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales del INVASSAT, tanto en lo referente a posibles antecedentes o valoraciones del caso objeto de estudio, como a los informes de riesgos psicosociales realizados en la unidad donde se hayan producido los hechos estudiados.
- De los otros departamentos administrativos –responsables superiores de gestión de personal, gestores de la función pública, de servicios de personal o de servicios económicos, entre otros– cuando se estime necesario que aporten datos e información complementaria que colabore en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c) Características básicas del Informe final de la Inspección de Educación.

Los informes de la Inspección de Educación serán realizados, bien a inicio del procedimiento ante las URC, bien una vez analizada la información facilitada por las URC, por los inspectores e inspectoras de zona que corresponda y contendrán necesariamente una valoración de los hechos producidos, conclusiones, propuestas y recomendaciones.

POSIBLES SITUACIONES para las conclusiones y propuestas de los informes de Inspección de Educación una vez analizada la información facilitada por las URC:

1. ARCHIVO DEL CASO, cuando no se observen responsabilidades de ningún tipo de las personas implicadas en el procedimiento.
2. Si de la información facilitada por las URC se concluye que la denuncia se ha realizado con mala fe o apoyándose en pruebas o testigos falsos, el informe de la Inspección de Educación incluirá la propuesta de las medidas disciplinarias o de cualquiera otro tipo que puedan ser de aplicación a la persona denunciante.
3. Si de la información facilitada por las URC se confirma la existencia de indicios claros de la situación de acoso denunciada, el informe de la Inspección de Educación incluirá la propuesta de las medidas que se derivan de las actuaciones realizadas y, entre ellas, aquellas de carácter disciplinario que se considere.
4. En el supuesto de que como resultado de la información facilitada por las URC se detecten indicios racionales de acoso moral, sexual o por razón de sexo, tipificados en el Código Penal, se comunicará de forma inmediata a la fiscalía y a los anteriores órganos, a los que se informará de esta circunstancia, siempre y cuando no se haya realizado la comunicación con anterioridad.

De las conclusiones y recomendaciones de este informe se dará traslado a la Dirección Territorial correspondiente para su conocimiento y para su traslado, si procede, a las personas implicadas y a los órganos correspondientes (responsables de personal en cada DT, URC y Dirección General de Centros y Personal Docente), para la resolución que corresponda y para que adopten las medidas oportunas.

5.3. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio de la Generalitat

Es responsabilidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio de la Generalitat (INVASSAT), cumplir con las obligaciones establecidas en la LPRL así como en el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos.

Actuará de oficio, cuando en el ejercicio de sus competencias, detecte indicios de riesgo por acoso laboral, durante la realización de las siguientes actividades:

- Evaluaciones de riesgo.

- Actuaciones de vigilancia de la salud.
- Análisis de las situaciones de daño laboral.

Asimismo, intervendrá en apoyo y a requerimiento del personal empleado público, de las unidades responsables de personal, de las URC y de las unidades que ostenten la competencia de la Inspección de Educación emitiendo los informes valorativos que a tales efectos le sean requeridos.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Toda estrategia de lucha contra el acoso laboral debe formularse desde la perspectiva de la prevención, tratando de detectar y corregir cualquier situación de riesgo desde su inicio, adoptando medidas correctoras ante determinados conflictos (como los descritos en el apartado 4 de este protocolo) que si se intensifican y prolongan en el tiempo, llegarán a producir situaciones de acoso laboral. En todo caso, lo importante es desarrollar medidas preventivas en aras a preservar la protección de la salud del personal empleado público.

PREVENCIÓN PRIMARIA

En aras de prevenir y evitar situaciones de riesgo de acoso laboral, que puedan afectar a la seguridad y salud del personal empleado público, se adoptarán las siguientes medidas de prevención primaria:

- Todos los centros directivos y, en especial, las unidades responsables de personal velarán por la calidad **organizativa y de funcionamiento** de sus unidades, y fomentarán la formación del personal en aquellos aspectos en que se manifieste necesaria. Así mismo procurarán que se aborden los conflictos desde **estrategias de mediación**.
- Deberán realizarse actuaciones de mejora de la **organización y el funcionamiento de los centros educativos**, de forma que sus estructuras organizativas habituales fomenten la participación, las redes de apoyo mutuo, el clima de trabajo adecuado, la resolución pacífica de conflictos, la definición de funciones y competencias y la mejora de las comunicaciones.
- El SPRL elaborará una “guía de buenas prácticas” que se difundirá en los centros de trabajo.

- Las ITE velarán por el cumplimiento de la normativa legal y la difusión de las buenas prácticas.
- Se potenciará la información y la formación del personal empleado público, en especial de aquellas personas que presten servicio en las unidades administrativas competentes en materia de gestión de personal y de las relacionadas con la aplicación de este protocolo, con el fin de que no se interprete como acoso lo que son desavenencias, conflictos, enfrentamientos personales, rivalidad o, en general, episodios fortuitos.

El SPRL mantendrá la cooperación con los Servicios de Formación de la Administración de la Generalitat con objeto de fomentar la integración de la prevención tanto en las acciones formativas como en la organización y funcionamiento de los centros educativos.

- La redacción de este protocolo se configura ya como un instrumento de prevención frente al acoso laboral.

PREVENCIÓN SECUNDARIA

Ante una situación conflictiva que pudiera ocasionar un acoso laboral procede aplicar, de forma inmediata, medidas de prevención secundaria. De forma sintética, se seguirá el siguiente esquema de intervención:

a) Identificación del problema: la identificación de las situaciones de presunto acoso laboral se puede realizar a partir de:

- La solicitud de las personas interesadas o representantes, delante de cualquiera de las unidades competentes establecidas en el apartado 5 de este procedimiento.
- El conocimiento de estas situaciones, derivadas del trabajo ordinario de distintos órganos y unidades administrativas como: la IGE o las DTE, el SPRL, otros órganos o unidades de la Administración educativa, etc.

b) Elaboración de informes con propuesta de resolución por las unidades u órganos competentes.

PREVENCIÓN TERCIARIA

Actuaciones orientadas a la subsanación o reducción en el personal empleado público de los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo, mediante el seguimiento y la comprobación del cumplimiento de las medidas planificadas. En coordinación y cooperación con los órganos administrativos competentes se evaluará y cursará informe en el que se indiquen las medidas preventivas adecuadas al caso, especialmente aquellas que impliquen cambios para la mejor organización del trabajo y la mediación en la resolución de conflictos a través de los recursos del centro o externos.

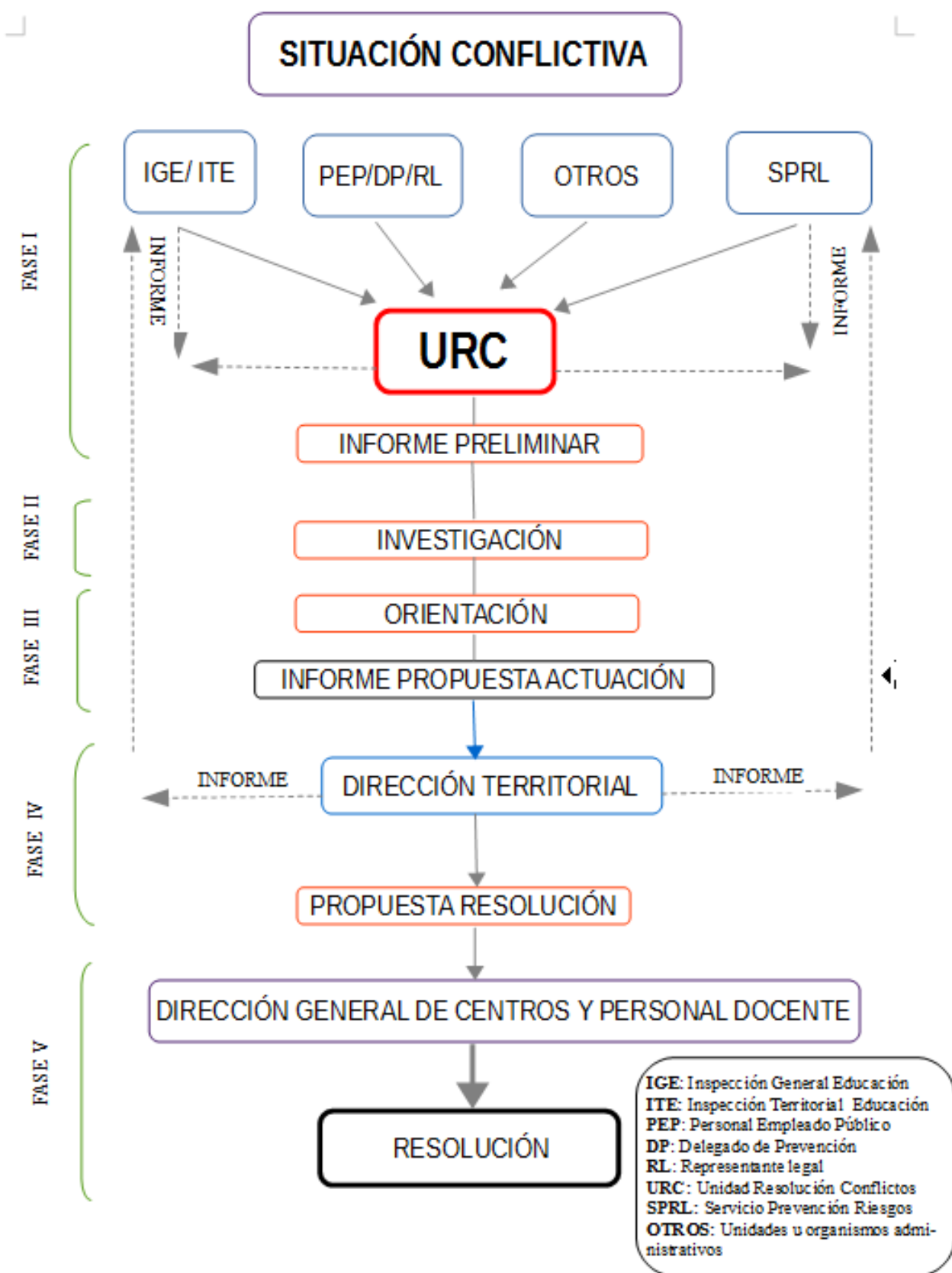
Cuando de la valoración de los hechos, en cualquier nivel de actuación, y a criterio de los órganos competentes, se derive la necesidad de adoptar medidas cautelares, se cursará el informe correspondiente con la mayor celeridad posible.

Cuando, como consecuencia del análisis de la situación, sea necesario desarrollar actuaciones posteriores en el centro educativo dirigidas a miembros de la comunidad educativa, la inspección de zona podrá solicitar la participación y la colaboración de las Unidades de Resolución de Conflictos u otras unidades administrativas.

La comunicación o difusión de actuaciones en centros educativos o a miembros de la Comunidad Educativa podrán realizarse por correo ordinario o/y electrónico.

7. ESTRUCTURA PROCEDIMENTAL DE ACTUACIÓN

Las solicitudes de resolución de las situaciones conflictivas serán enviadas a las URC de las DDTT.



Procedimiento de actuación

FASES	RESPONSABLES	PLAZO
Fase I. Inicio del procedimiento		
1. Detección	DDTT de Educación Administración educativa <i>(Dirección del centro educativo)</i> Otros órganos administrativos <i>(Inspección de Educación, SPRL)</i> Delegados/as de Prevención	
2. Presentación solicitudes	Personas implicadas Las personas delegadas de prevención, miembros de juntas de personal y comités de empresa El órgano administrativo concedor (Inspección de Educación, SPRL, dirección del centro)	
3. Informe a la Dirección Territorial Informe preliminar (diagnóstico)	URC (puede haber un informe previo de la Inspección de Educación o del SPRL, en su caso)	15 días hábiles desde la solicitud
Fase II. Investigación		
4. Análisis y estudio de clima de trabajo 5. Propuesta o no de mediación previa en la situación 6. Podrán recabar informe de los órganos administrativos	URC	
Fase III. Orientación		
7. Orientación y atención de las personas implicadas 8. Realización de mediación en su	URC	TOTAL: 30 días hábiles desde la solicitud.

<p>caso.</p> <p>9. Elaboración del informe de propuesta de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas adoptadas en la mediación ▪ Medidas cautelares provisionales ▪ Comunicación a órganos administrativos o jurisdiccionales 		Plazo ampliable justificadamente
Fase IV. Propuestas de resolución		
<p>10. Elaboración y traslado de la propuesta de resolución para la DGPD.</p>	DT	
Fase V. Resolución		
<p>11. Resolución y traslado a los órganos competentes para la ejecución de las actuaciones e información a los interesados en el procedimiento.</p>	Dirección General de Centros y Personal Docente (DGCD)	
Fase VI. Seguimiento		
<p>12. Seguimiento de las actuaciones</p>	URC Inspección Educativa SPRL	
<p>13. Informe estadístico anual que se remitirá a la DGPD y al Comité de Seguridad y Salud.</p>	DT Educación	1 anual

Fase I. Inicio del procedimiento

1. Detección:

La identificación de las situaciones de presunto acoso laboral se puede producir derivada del ejercicio de las funciones de cualquiera de las unidades competentes establecidas en el apartado 5 del presente protocolo:

- Las direcciones territoriales de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport a través de las denominadas Unidades de Resolución de Conflictos.
- La Inspección General de Educación y las Inspecciones Territoriales de Educación.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio de la Generalitat (SPRL).
- Cualquier otro órgano de la Administración educativa (Dirección de un centro educativo).

2. Presentación de solicitudes, documentación y registro ante las URC:

Puede realizar la solicitud:

- La persona afectada, directamente o a través de su representante.
- Las personas delegadas de prevención, miembros de juntas de personal y comités de empresa concedores de alguna situación conflictiva que puede posibilitar algún cuadro de acoso laboral, debiendo contar con el consentimiento del personal empleado público afectado.
- El órgano administrativo concededor de alguna situación conflictiva que pueda posibilitar algún cuadro de acoso laboral, respetando en todo momento el deber de sigilo profesional y confidencialidad, reservando datos personales del personal empleado público afectado. (La Inspección de Educación, o el SPRL, la Dirección del centro educativo).

3. Informe preliminar (diagnóstico): las URC analizarán y gestionarán dichas solicitudes en el plazo de 10 días hábiles para:

- Comprobar que el escrito de denuncia contiene los datos mínimos para

que se pueda iniciar la tramitación: datos de contacto, que lo planteado corresponde al ámbito de competencia del presente protocolo, etc.

- Si se trata de denuncias que afecten a personal sanitario, de función pública o justicia, se derivarán a los órganos de control específicos de dichos ámbitos.

En este momento la URC elaborará un informe preliminar donde manifieste que se archiva o que se da curso al expediente determinando las actuaciones previstas para comenzar la fase de investigación y diagnóstico de la situación.

Si la detección y/o remisión se ha efectuado por la Inspección de Educación correspondiente o por el SPRL al presentar la solicitud irá acompañado de un informe derivado del ejercicio de sus competencias.

Fase II. Investigación

Para obtener la mayor cantidad de información posible, se llevarán a cabo diversas actuaciones como entrevistas con las partes implicadas en el procedimiento, visitas a los centros, análisis y estudio del clima de trabajo, etc.

Cuando la remisión a la URC no tenga como origen el SPRL, tanto esta unidad como con posterioridad la DT, podrán solicitar informe técnico a éste a lo largo del procedimiento.

Asimismo, la ITE en el ejercicio de sus competencias podrá actuar tanto al inicio del procedimiento como a lo largo del mismo, bien a iniciativa o a demanda de la URC o de la DT.

El personal afectado podrá ser acompañado en el transcurso del procedimiento por las personas que estime necesarias a lo largo de la tramitación, sin que puedan exceder, de forma conjunta, el número de componentes de la URC.

Fase III. Orientación

La URC, llevará en su caso, un proceso de mediación que si concluye con acuerdo entre las partes, finalizará el proceso y dejará constancia en el

informe con las medidas adoptadas.

Además, podrá desarrollar actuaciones de orientación y atención a las personas implicadas.

Todo lo anterior finalizará con la redacción de un informe con propuesta de actuaciones en el que se incluirá lo siguiente:

- Las medidas adoptadas en el caso de la mediación.
- Establecimiento de medidas cautelares en caso necesario.
- Comunicación de la situación, si procede, al órgano administrativo o judicial competente.

El informe con la propuesta de actuaciones habrá de redactarse a los 30 días tras la recepción de la solicitud. No obstante, los plazos establecidos podrán ampliarse por el tiempo necesario para finalizar la tramitación, debiendo justificarse dicha ampliación en el informe.

Fase IV. Propuestas de resolución

La Dirección Territorial d'Educació, Investigació, Cultura i Esport correspondiente, con toda la información recopilada así como la asistencia en su caso de la IGE o ITE competente o del SPRL, será la responsable de elaborar una propuesta de resolución que remitirá a la Dirección General de Personal Docente.

Fase V. Resolución

Recibida y analizada la propuesta de resolución de la DT de Educación correspondiente, será la Dirección General de Centros y Personal Docente el órgano que emitirá la resolución del caso concreto y dará traslado a los órganos competentes para la ejecución de las actuaciones, así como su traslado a las personas interesadas en el proceso.

Fase VI. Seguimiento

Por parte de las URC, de las ITE y del SPRL se realizará un seguimiento de los casos gestionados y del personal empleado público afectado por situaciones de acoso laboral.

Con periodicidad anual, las unidades responsables en materia de personal de las DDTT elaborarán un informe estadístico y de valoración de las actuaciones realizadas por los órganos implicados, respecto a las situaciones de acoso laboral que se hayan producido durante el citado período.

En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso, los órganos competentes en materia de personal adoptarán las medidas oportunas para que las personas involucradas no compartan el mismo entorno laboral, teniendo la presunta persona acosada la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado temporal mediante una comisión de servicios en la que se tendrán en cuenta sus preferencias de destino y las necesidades del servicio.

Si por parte de la presunta persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas podrán motivar la apertura de un expediente disciplinario que determine las posibles faltas y sanciones que, en su caso, procedan.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios en las condiciones laborales para la presunta persona acosada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Se protegerá especialmente de posibles represalias a las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso en el entorno laboral.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso contra sí mismo o contra terceras personas.
- Realizar una denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se puede constatar.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente protocolo, tendrá carácter confidencial y sólo podrán acceder a la misma, las partes que intervengan directamente en su tramitación. Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la LPRL, y los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter personal. A estos efectos, esta información tendrá el mismo tratamiento que la información reservada.

Se establecerán relaciones de colaboración con otros sectores de la Administración, a fin de compartir conocimientos en relación con esta problemática y de ofrecer recursos preventivos.

Los documentos citados a lo largo de este procedimiento, se mantendrán y deberán ser revisados periódicamente. Las URC podrán instar la convocatoria urgente de la Comisión Sectorial del sector docente, para tratar la revisión o modificación parcial o total del presente protocolo.

Tras la aprobación del presente protocolo, como medida de prevención primaria, se elaborará una **Guía de Buenas prácticas**, que una vez publicada se difundirá entre todos los departamentos y centros educativos de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, y se pondrá a disposición en su página web.

Las distintas Unidades responsables de personal de las DDTT, Unidades de Resolución de Conflictos, organizaciones sindicales, órganos sectoriales de inspección y los distintos servicios de prevención existentes en la Generalitat, mantendrán la oportuna comunicación y colaboración con el fin de mejorar el conocimiento en relación con esta problemática de la que se elaborarán y recopilarán datos estadísticos, así como sobre la aplicación de este protocolo. Dicho conocimiento y experiencia se promueve y hará extensivo a otras administraciones públicas.

9. MARCO NORMATIVO

Normativa estatal:

- Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Ley Orgánica 5/1982, del 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (BOE» núm. 164, de 10/07/1982).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281 de 24 de Noviembre de 1995)
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE» núm. 313, de 29/12/2004).
- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 152 de 23 de Junio de 2010)
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2015).
- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia (BOE» núm. 175, de 23 de julio de 2015).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).
- Ley 54/2003 de 12 de diciembre, reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (BOE» núm. 298, de 13 de diciembre de 2003).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público(BOE» núm. 89, de 13/04/2007).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE» núm. 236, de 2 de octubre de 2015).
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE» núm. 27, de 31/01/1997)
- Real Decreto legislativo 5/2000, de 5 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000).

Normativa autonómica:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de Igualdad, de la Comunidad Valenciana (DOCV núm. 4474 de 04 de Abril de 2003)
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (DOCV núm. 6310 de 14 de Julio de 2010).
- Ley 15/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat, de autoridad del profesorado (DOCV 10/12/2010).
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana (DOCV 28/11/2012).
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana (DOCV 11/04/2017).
- Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos (DOGV núm. 4042 de 13.07.2001).
- Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la Función Pública valenciana (DOCV núm. 7964 de 24 de Enero de 2017).
- Decreto 122/2007, de 27 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas (DOGV núm. 5566 de 30.07.2007).
- DECRETO 39/2008, de 4 de abril, del Consell, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores o tutoras, profesorado y personal de administración y servicios (DOGV núm. 5738 de 09.04.2008).
- Decreto 206/2009, de 13 de noviembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas (DOGV núm. 6146 de 17.11.2009).
- Decreto 68/2014, de 9 de mayo, del Consell, por el que se regula el ejercicio de la competencia y las funciones de inspección general de los servicios de la Administración de la Generalitat (DOGV núm. 7271 de 12.05.2014).
- Orden de 28 de noviembre de 2007, de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, por la que se desarrolla el Reglamento Orgánico y Funcional de la citada Conselleria.

- Orden 62/2014, de 28 de julio, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se actualiza la normativa que regula la elaboración de los planes de convivencia en los centros educativos de la Comunidad Valenciana y se establecen los protocolos de actuación e intervención delante de supuestos de violencia escolar. Anexo VI (DOCV 01/08/2014).
- Orden 11/2015, de 28 de mayo, de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública, en materia de coordinación de los órganos y unidades sectoriales de control interno e inspección (DOGV núm. 7543 de 09.06.2015)
- Orden 3/2017, de 6 de febrero, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la que se constituyen las unidades de atención e intervención del Plan de Prevención de la Violencia y Promoción de la Convivencia (PREVI) y se establece el procedimiento para su funcionamiento.(DOCV 15/02/2017)
- Instrucción del 15 de diciembre de 2016, del director general de Política Educativa, por la que se establece el protocolo de acompañamiento para garantizar el derecho a la identidad de género, la expresión de género y la intersexualidad (DOCV 27/12/2016).

10. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Leymann, H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184, 1996.
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo 1998.
- Nota Técnica de Prevención (NTP) 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) Acoso psicológico en el trabajo: definición 2009.
- Nota Técnica de Prevención (NTP) 856 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I) 2010.
- Los protocolos y procedimientos de gestión de conflictos de acoso laboral y otras situaciones afines. «La mediación institucional en conflictos de acoso laboral. OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral. OSALAN 2014.
- Procedimiento de gestión interna de conflictos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector sanitario en el ámbito de la Administración de la Generalitat. 2016.