

# PROTOCOLO

## Prevención y Actuación frente al Acoso

# INTRODUCCIÓN

El **Instituto del Cine Madrid** es un centro de formación cinematográfica cuyos integrantes alumnado, profesorado y trabajadores/as constituyen una comunidad educativa. Conscientes de la importancia que como institución posee en la transmisión de valores, opinión y formación, entiende necesario el establecimiento de un protocolo que, junto a las actuaciones de promoción de un entorno que garantice a toda persona el derecho a ser tratada con dignidad y respeto, a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades.

En atención a este compromiso, el Instituto del Cine de Madrid ha elaborado este protocolo, para garantizar la prevención y respuesta ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en todas sus formas, asegurando que el personal que trabaja en esta organización, ya sea personal interno o de otras empresas y el alumnado, este informado sobre la implementación de este protocolo. La entidad establece una política de tolerancia cero ante estas situaciones y busca identificar las conductas que constituyen acoso en sus diversas modalidades. Este protocolo tiene como objeto establecer un procedimiento de queja o denuncia que sea sencillo, rápido y accesible, permitiendo a las personas afectas comunicar la situación, garantizando una actuación confidencial, ágil y efectiva.

## Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### ACOSO SEXUAL

Sin menoscabo de lo que establece el Código Penal, para los fines de este protocolo, se considera acoso sexual cualquier conducta, ya sea verbal o física, de carácter sexual que tenga la intención o produzca el efecto de menoscabar la dignidad de una persona, especialmente cuando genera un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo. Según el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, que garantiza integralmente la libertad sexual, el acoso sexual se clasifica como una forma de violencia sexual. Se entiende por conductas de violencia sexual aquellos actos de naturaleza sexual que no son consentidos o que afectan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier contexto, ya sea público o privado, incluyendo el entorno digital. Entre las conductas que se consideran violencia sexual se encuentran la agresión sexual, el acoso sexual, así como todos los delitos contemplados en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Algunos ejemplos de acoso sexual son: insinuaciones sexuales, proposiciones de tipo sexual, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, cartas o mensajes con claro contenido ofensivo y sexual, tocamientos no consentidos, besos y abrazos no deseados etc.

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Algunos ejemplos de acoso por razón de sexo: asignar trabajos superiores o inferiores a las competencias, amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado/a, no dirigir la palabra a la persona, gritos, insultos, amenazas, burlas etc.

### AMPLICACIÓN TERRITORIAL O MATERIAL

Se aplicará este Protocolo en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal al ámbito organizativo y funcional del **Instituto del Cine Madrid** y a cualquiera de las conductas definidas en el apartado anterior siempre que se produzcan por medios verbales, presenciales o electrónicos (mensajes incluso fuera de las instalaciones educativas, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por el **Instituto del Cine Madrid** ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación -en adelante, TIC-.de correo, redes sociales, etc.).

La persona o personas afectadas y el autor/a o autores/as de la conducta tienen que ser el alumnado, personal docente o empleados/as del **Instituto del Cine Madrid** o, si es el caso, personal de empresas externas colaboradoras, autónomos o contratistas. Si hace menos de un año que la persona afectada ha dejado de pertenecer a la comunidad educativa del **Instituto del Cine Madrid**, por la razón que sea, este protocolo será igualmente de aplicación, siempre que el autor/a o autores/as de la conducta continúen formando parte del alumnado o del personal al servicio del Instituto y que los hechos denunciados sean anteriores a la fecha en la que la persona afectada dejó de encontrarse vinculada al centro.

## Artículo 3. GARANTÍAS

**A. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.** Para que la utilización del protocolo sea adecuada y eficaz, es imprescindible que la comunidad educativa, como potenciales usuarios del mismo, conozcan qué es el acoso y cuándo y cómo pueden denunciarlo. Para ello se proporcionará, como elemento necesario para un establecimiento eficaz de las medidas contenidas en el Protocolo, la formación adecuada mediante la divulgación del presente protocolo, así como con el desarrollo de sesiones formativas e informativas sobre el mismo.

**B. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN.** Las personas que intervengan en un procedimiento tendrán la obligación de guardar una estricta confidencialidad, por lo que no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del proceso y/o sus intervinientes. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. En todo momento a lo largo del procedimiento las personas implicadas, si así lo requieren, podrán ser asistidas por alguna persona de la representación sindical u otra persona acompañante de su elección.

**C. DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A UNA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD.** El **Instituto del Cine Madrid** adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, creencias o cualquier otro motivo en el contexto universitario.

**D. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.** Queda expresamente prohibido cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación. Cualquier acción en este sentido se considerará motivo de apertura de expediente disciplinario.

**E. DILIGENCIA Y CELERIDAD.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

## Artículo 4. ÓRGANOS DE ACTUACIÓN

Se constituye una Comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso sexual y por razón de sexo que estará formada por cuatro personas: una persona en representación del alumnado, una persona en representación del profesorado, una persona de la dirección y una experta en acoso sexual y por razón de sexo. De entre todas ellas, se elegirá la presidencia y secretaria de la misma.

Las personas que formen parte de esta Comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto de las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de incompatibilidad (parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta) o interés directo o indirecto en el proceso, deberán abstenerse de actuar.

Se nombrará una persona de sustitución por cada una de las partes que componen la Comisión. En casos de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, de las personas integrantes de la Comisión, la dirección procederá a su correspondiente sustitución dejando constancia suficiente en las actuaciones.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones. Así como, todas las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de esta comisión del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión las decisiones serán adoptadas de forma consensuada, siempre que sea posible y, en su defecto, por mayoría.

## Artículo 5. PROCEDIMIENTO

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de acoso en el **Instituto del Cine Madrid** podrá presentar la reclamación o denuncia ante la presidencia de la Comisión instructora frente a las conductas referidas en este Protocolo, en sobre cerrado, en el modelo que figura como anexo I y que está disponible en la página web del **Instituto del Cine Madrid**. No se atenderán las denuncias anónimas de ninguna índole. Cuando se trate de reclamación o denuncia presentada por una tercera persona, se comunicará inmediatamente a víctima directa para su conocimiento e información y en su caso, ratificación. En cualquier caso, la denuncia seguirá los tramites fijados en este protocolo.

La denuncia ha de ser lo más extensa y detallada posible, contando con los siguientes detalles:

- Persona afectada/víctima o denunciante (nombre y apellidos).
- Relato pormenorizado de los hechos (frecuencia, personas implicadas, lugar y fecha, testigos)
- Indicar cualquier medio de prueba que pueda acreditar los hechos (testigos, documental, etc.)

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante/víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente mediante un código alfanumérico que será asignado por la secretaria de la Comisión.

La Comisión se constituirá en el plazo de cinco días desde la recepción de la denuncia, para la elaboración de un informe preliminar que contendrá: la denuncia formulada, documentación aportada como prueba y cualquier otra evidencia que aporte información o claridad al expediente.

Durante la tramitación del expediente la Comisión adoptará las medidas cautelares necesarias orientadas al cese inmediato de la situación de acoso.

Tras la emisión del informe preliminar, y en el plazo de diez días, la Comisión practicará cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, confiriendo en su caso audiencia a todas las partes, declaración de testigos y otras personas que considere, solicitud informes externos, etc. Toda la comunidad académica tiene la obligación de colaborar con la Comisión. Las declaraciones se practicarán ante la Comisión. Igualmente, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de un mes.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, la testifical, pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si hay indicios o no de acoso sexual o por razón de sexo.

Tras esta acta, la Comisión resolverá en un plazo de cinco días, elaborando un informe final en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y la propuesta de medidas a los órganos competentes, ya sean de tipo preventivo, organizativo o disciplinario conforme proceda. En aquellos casos que pudieran ser constitutivos de delito o sanción penal la Comisión dará traslado de los hechos al Ministerio Fiscal.

El procedimiento podrá CONCLUIR con:

- El archivo de las actuaciones.
- La propuesta de recomendaciones de actuación por parte del Instituto.
- La solicitud de la apertura de expediente disciplinario.

Este informe final se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada, utilizando el código facilitado al inicio del expediente por la secretaría de la Comisión.

## SEGUIMIENTO

La persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con la persona responsable del Departamento de Estudiantes realizarán una evaluación periódica anual que evidencie el cumplimiento de los objetivos de este protocolo, el uso y los resultados de las diferentes medidas incluidas en él, recurriendo a datos estadísticos desagregados por género. Este informe se presentará a la Dirección de la Escuela. El Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Estudiantes o la propia Comisión podrán proponer, siguiendo los trámites pertinentes, la modificación del presente protocolo si detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de sus objetivos.

### **Disposición adicional primera**

Para hacer accesible el contenido del presente Protocolo a todos los miembros de la comunidad educativa y facilitar el conocimiento del mismo, se hará uso de los medios de difusión disponibles tales como los recursos telemáticos y la elaboración de documentos divulgativos en cualquier soporte físico. Los instrumentos utilizados serán, entre otros, los correos electrónicos a todos los miembros de la comunidad educativa, para información individual, y su publicación permanente en la página Web del **Instituto del Cine Madrid**.

### **Disposición final**

Este Protocolo ha sido aprobado por la Dirección del **Instituto del Cine Madrid** y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. La Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso se constituirá en el plazo de dos meses desde su entrada en vigor.

La Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso elaborará la propuesta de Reglamento de Funcionamiento Interno en el plazo de un mes desde su constitución, que presentará al Consejo de Gobierno para su aprobación en su caso.