

Versión:	Final
Fecha de aprobación:	septiembre de 2025
Fecha de revisión:	abril de 2028

# The British School of Gran Canaria

## **Acoso Sexual del Personal en el BSGC**

### Protocolo

---



## Índice

<b>A. Fundamentos .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Definición de Acoso Sexual .....</b>	<b>1</b>
<b>C. Protección legal.....</b>	<b>1</b>
<b>D. Procedimiento para informar sobre el Acoso Sexual.....</b>	<b>2</b>
<b>E. Comportamiento intimidatorio o de represalia .....</b>	<b>4</b>
<b>F. Sanción por acusar falsamente a una persona por Acoso Sexual .....</b>	<b>4</b>
<b>G. Garantía de un entorno escolar positivo .....</b>	<b>4</b>

# THE BRITISH SCHOOL OF GRAN CANARIA

## PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL DEL PERSONAL EN EL BSGC

---

### A. Fundamentos

En el BSGC, no toleramos y consideramos inaceptable la puesta en práctica de acoso sexual o ser víctima de tal delito. The British School lo estima tanto inapropiado como ofensivo en el entorno no solo laboral sino también educativo, de ahí que no pueda consentirse en ningún caso.

Este protocolo contribuye a que el personal reconozca, comprenda, prevenga y adopte medidas correctivas frente a este delito y otros comportamientos inapropiados de naturaleza sexual en el colegio.

### B. Definición de Acoso Sexual

El acoso sexual se define como un comportamiento indeseado de naturaleza sexual que interfiere en el rendimiento laboral y en los resultados académicos de un individuo; que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo; que afecta negativamente a la práctica profesional, los logros, las responsabilidades asignadas de un trabajador o a cualquier circunstancia sobre programas educativos, laborales o de desarrollo profesional.

El acoso sexual carece de distinción entre cualquier tipo de orientación sexual y género.

#### Comportamientos categorizados como Acoso Sexual

Los siguientes ejemplos constituyen una muestra del tipo de comportamientos prohibidos en este protocolo que quedan recogidos en una lista no exhaustiva.

- Miradas continuas o que muestran deseo, coqueteos o flirteos sexuales no deseados.
- Insultos sexuales inoportunos, epítetos, amenazas, abusos verbales, comentarios despectivos o descripciones degradantes de naturaleza sexual.
- Comentarios verbales gráficos indeseados sobre el cuerpo de una persona o conversaciones cuya temática sea bastante personal.
- Chistes, historias, dibujos, imágenes o gestos sexuales no deseados.
- Difusión indeseada de rumores de naturaleza sexual.
- Tocar inoportunamente y con carácter sexual el cuerpo o la ropa de una persona.
- Acorralamiento o bloqueo de movimientos usuales, de carácter eminentemente sexual.
- Mostrar objetos de manera sugerente en el entorno educativo o laboral.

### C. Protección legal

Además de este protocolo escolar, se distinguen numerosas leyes y medidas cuyo objetivo consiste en proteger a todos los individuos frente al acoso sexual y actos de discriminación u otras acciones ilegales.

Cualquier persona que haya sido víctima de acoso sexual tiene derecho a presentar una denuncia ante los organismos nacionales e internacionales pertinentes. Las páginas web que se presentan posteriormente incluyen instrucciones específicas para cumplimentar una denuncia.

A continuación, se explicita una serie de enlaces sobre leyes e información adicional relacionada:

- Ley Española sobre el acoso sexual o por razón de género - <https://www.boe.es/eli/es-cn/l/2021/06/07/2/dof/spa/pdf>
  - La Constitución española (artículo 14) prohíbe la discriminación por motivos de sexo y protege la igualdad.
  - La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define y prohíbe explícitamente el acoso sexual y el acoso por motivos de género.
  - El Estatuto de los Trabajadores protege a los empleados contra el acoso y garantiza el derecho a la dignidad en el trabajo.
  - La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) exige a los empleadores que prevengan los riesgos psicosociales, incluido el acoso.
  - El Código Penal puede aplicarse cuando el acoso constituye un delito.
- Guía general de la Comunidad Autónoma de Canarias – <https://www.boe.es/boe/dias/2017/07/06/pdfs/BOE-A-2017-7819.pdf>
- Guía sobre la igualdad y la no discriminación hacia las identidades y expresión de género, así como hacia las características sexuales, especialmente con el acoso por razón de género - [https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/violencia\\_genero/](https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/violencia_genero/)
- Documento publicado por Comisiones Obreras - <https://www.ccoo.es/2f7f86bfc8a8105e09b013342bbf9e0d000001.pdf>
- Breve artículo y recomendaciones sobre el acoso sexual y por razón de género en el entorno laboral <https://www.consultoriagenero.org/protocolo-de-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-un-reto-para-las-empresas/>
- Agencia de asesoramiento y un artículo relacionado con la temática <https://edutedisconsultoria.com/servicios/prevencion-del-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo/>  
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

## D. Procedimiento para informar sobre el Acoso Sexual

Los miembros del personal que se sientan preocupados o crean que son víctimas de acoso sexual pueden solicitar ayuda al Departamento de Recursos Humanos, a sus superiores o a representantes del *Comité de Empresa*. Ante sucesos en los que el Director u otros superiores se encuentren involucrados, pueden dirigirse directamente al Presidente de la Junta del Consejo Rector. Cualquier inquietud puede manifestarse de manera informal o a partir de una queja formal, mediante el formulario del Anexo 1.

Además, tal y como exige la legislación española, el colegio cuenta con un Canal Ético en el que se pueden registrar las quejas, que son recibidas por una agencia externa. Cualquier queja de este tipo se comparte con el colegio, que debe investigar y proporcionar una respuesta y medidas a esta agencia externa. (Consulte la Política del Canal Ético en el sitio web del colegio).

Si el procedimiento interno del colegio no solventa tal problemática o esta no se aborda de manera satisfactoria, se puede recurrir a la legislación nacional y provincial y/o a organismos externos.

## **1. Disciplina/Consecuencias**

El BSGC adoptará todas las medidas necesarias para eliminar el acoso sexual y prevenir cualquier suceso futuro vinculado a tal delito. Cualquier empleado que permita o se involucre en este tipo de acción quedará sometido a medidas disciplinarias, entre las que se incluye el despido.

Cualquier trabajador que sea conocedor de una queja por acoso sexual emitida por un alumno y que no actúe con celeridad en la transmisión de dicha información al Equipo de Salvaguarda puede ser objeto de acciones disciplinarias.

Cualquier empleado que tome represalias contra cualquier individuo que haya presentado una denuncia por acoso sexual, o contra otro individuo que haya participado en una investigación ante una denuncia por este delito quedará sometido a medidas disciplinarias, entre las que se incluye el despido.

En caso necesario, el colegio puede remitir al autor de este delito a cualquiera de los organismos mencionados con anterioridad.

## **2. Procedimiento de notificación/investigación**

El BSGC fomenta y espera que todos los incidentes por acoso sexual se remitan bien al Director o al Departamento de Recursos Humanos, o al Presidente del Consejo Rector en el caso de que el Director esté involucrado.

- Todo superior que reciba una denuncia, de manera verbal o por escrito, de una persona víctima de acoso sexual en el entorno laboral, deberá notificarlo al Director y al Departamento de Recursos Humanos (o al Presidente del Consejo Rector en el caso de que se trate del Director) en un plazo de 24 horas, o en una prórroga razonable posterior motivada por una causa justificada.
- Ninguna persona estará obligada a informar sobre una acusación por acoso sexual a la persona acusada por el delito en cuestión.
- Se investigarán y se resolverán con prontitud todas las denuncias por acoso sexual.
- Cuando un miembro del personal emita una denuncia por acoso sexual, el Director o el Presidente del Consejo Rector designará a un responsable cuya función será iniciar una investigación en un plazo de 48 horas.
- Durante tal investigación, el denunciante y el presunto acosador tendrán la oportunidad de presentar testigos u otras pruebas relativas a la denuncia.
- La investigación tratará de respetar la intimidad de todas las partes implicadas, en la medida en que lo permita la ley y resulte no solo práctico sino también apropiado, en función de las circunstancias.
- La víctima o la persona a la que informan sobre el suceso debe presentar por escrito la denuncia por acoso sexual formalizada verbalmente, por medio de un informe firmado por el denunciante. No obstante, si este decide no firmar la denuncia por cualquier motivo, deberá llevarse a cabo una investigación exhaustiva y completa de todos modos.
- El responsable al que se le asignó la investigación concluirá sus indagaciones a la mayor brevedad posible y presentará sus conclusiones, en forma de un informe escrito, al Director o al Presidente del Consejo Rector, en el plazo de una semana tras concluir la investigación. Si es necesaria una prórroga, esta deberá solicitarse formalmente.
- El Director o el Presidente del Consejo Rector comunicarán las conclusiones de la investigación

al denunciante y al presunto acosador.

- El registro de la investigación junto con las conclusiones y la recomendación de medidas disciplinarias se mantendrá en el archivo de incidentes graves custodiado por el Director, separado y alejado de cualquier otro archivo personal.
- En el caso de que la investigación apunte a un incumplimiento de la ley, deberá tomarse en consideración la posibilidad de consultar con el abogado del colegio y/o proceder a denunciar el hecho directamente a la policía.

## **E. Comportamiento intimidatorio o de represalia**

No se tolerará ningún comportamiento de represalia contra un denunciante o cualquier persona que participe en una investigación. El hecho de iniciar de buena fe una denuncia por acoso sexual no repercutirá negativamente en la persona que comienza el trámite ni afectará a sus asignaciones laborales, estatus, derechos, privilegios o beneficios.

## **F. Sanción por acusar falsamente a una persona por Acoso Sexual**

Cualquier denuncia por acoso sexual presentada por un miembro del personal, cuyas investigaciones posteriores revelen que no se cometió tal delito, será objeto de medidas disciplinarias.

## **G. Garantía de un entorno escolar positivo**

El Director y el Consejo Rector cuentan con la responsabilidad de garantizar y mantener un entorno laboral y educativo sin acoso sexual. El Director, a instancia del Consejo Rector, adoptará las medidas oportunas para reforzar y apoyar el protocolo de acoso sexual del centro educativo. Se distinguen las siguientes acciones:

- Proporcionar formación sobre el acoso sexual y la igualdad de género al personal.
- Informar a los nuevos empleados sobre este protocolo.
- Actuar a la mayor brevedad posible en la investigación de denuncias por acoso sexual.
- Adoptar las medidas disciplinarias necesarias, incluidas las destinadas a evitar la reiteración de las denuncias por acoso sexual.
- Garantizar que el personal conozca el procedimiento ante denuncias por acoso sexual y que el protocolo se encuentre fácilmente accesible.