



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL U OTRAS CONDUCTAS
DISCRIMINATORIAS EN EL ÁMBITO LABORAL:**

CENTRE DE FORMACIÓ MIRÓ, SLU

Con el presente protocolo, CENTRE DE FORMACIÓ MIRÓ SLU, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas discriminatorias. Tiene como objetivo establecer las pautas de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual u otras conductas inadecuadas en el ámbito del centro de formación. El centro se compromete a garantizar un ambiente seguro, inclusivo y respetuoso para todos sus integrantes.

Al adoptar este protocolo, CENTRE DE FORMACIÓ MIRÓ SLU, quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

PREVENCIÓN

1. Principios

Confidencialidad: Toda la información relacionada con los casos de acoso será tratada con la máxima discreción y confidencialidad.

Respeto y dignidad: Se garantiza el respeto y la dignidad de todas las personas involucradas.

Igualdad y no discriminación: Las medidas adoptadas se aplicarán de manera equitativa, sin discriminar a ninguna de las partes involucradas.

2. Medidas de Prevención

Formación y sensibilización: Realizar campañas periódicas de sensibilización y formación continuada para todo el personal y alumnado del centro sobre la importancia de la igualdad y, de prevenir y actuar frente a conductas discriminatorias.

Código de conducta: Desarrollar y mantener un código de conducta que todos los miembros del centro deben seguir.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.DETECCIÓN Y DENUNCIA.

Presentación de la denuncia: Cualquier persona que considere que ha sido víctima de acoso puede presentar una denuncia de manera escrita a través del correo electrónico talent@formacionmiro.com o presentar la denuncia en cualquiera de las dos recepciones del centro de Barcelona (c/Comte Urgel 168-170 entresuelo 4ª, 08036) o Lleida (c/Joan Miró bajos 25003), en un sobre cerrado a la atención de Ana Gómez Gimeno.

Contenido de la denuncia: La denuncia debe incluir una descripción detallada de los hechos, identificando a las personas involucradas y cualquier evidencia disponible.

2.INVESTIGACIÓN Y ACTUACIÓN

Recepción de la denuncia: Registrar la denuncia, asegurando la confidencialidad del proceso.

Investigación: Se realizará una investigación interna inmediata ante cualquier denuncia de discriminación para determinar si los hechos denunciados constituyen acoso según las definiciones de este protocolo.

Recolección de evidencias: Se recogerá evidencias y testimonios pertinentes de manera imparcial y confidencial.

Medidas de protección: proteger a la víctima de cualquier represalia y ofrecer apoyo psicológico y legal si es necesario.

3.RESOLUCIÓN

Determinación: Tras la investigación, se emitirá un informe con sus conclusiones y recomendaciones.

Medidas correctivas: Si se determina que ha habido una situación de discriminación, se adoptarán medidas correctivas adecuadas, que pueden incluir desde la amonestación hasta la suspensión o expulsión del centro de la persona responsable.

Comunicación: Las partes implicadas serán informadas del resultado de la investigación y de las medidas adoptadas tras la investigación. Se mantendrá la confidencialidad de todas las personas involucradas en el proceso.

4.SEGUIMIENTO

4.1 Apoyo a las víctimas

Asesoramiento Psicológico: El centro proporcionará acceso a servicios de asesoramiento psicológico para las víctimas de acoso.

Asistencia Legal: Se ofrecerá orientación legal a las víctimas sobre sus derechos y las acciones legales que pueden emprender.

4.2. Informe

Se elaborará un informe sobre las incidencias de discriminación y las acciones tomadas. Se utilizarán los resultados para mejorar las políticas y prácticas de prevención y actuación.

4.3 Revisión y actualización del protocolo

Este protocolo será revisado y actualizado periódicamente para garantizar su efectividad y adecuación a las normativas vigentes y las necesidades del centro.

El protocolo será difundido a través de los medios de comunicación internos del centro y estará disponible en formato digital en la web de www.formacionmiro.com y físico para todos los miembros de la comunidad.

Este documento establece el compromiso del centro de formación con la creación de un entorno seguro y respetuoso, libre de acoso y conductas inadecuadas, promoviendo el bienestar de todos sus integrantes. La cooperación de todos los miembros de la comunidad educativa es esencial para lograr este objetivo.

La dirección del centro,

CENTRE DE FORMACIÓ MIRÓ, SLU.

