

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

PREÁMBULO

"Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad, a su integridad física y moral."

La Constitución Española recoge en el artículo 10 esta afirmación como parte de los derechos fundamentales de las personas, añadiendo además, que no pueden ser sometidas a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (art. 15). También reconoce el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art.18), encomendando a los poderes públicos el promover la seguridad, libertad e igualdad del individuo (Art. 9.2).

La legislación actual en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres insta directamente a las administraciones públicas a actuar frente al acoso sexista. Así, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su artículo 48 medidas específicas para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

FNESMUSICA, en colaboración con el alumnado de los distintos centros de Enseñanzas Artísticas Superiores de España, declara que cualquier tipo de acoso atenta gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, además de corromper el proceso de aprendizaje de los estudiantes, la labor de los profesores y el bienestar del resto de la comunidad educativa. En consecuencia, FNESMUSICA se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el ámbito de nuestras enseñanzas y a garantizar, en la medida de lo posible, la protección de las personas que las sufran.

El texto que nos ocupa recoge un procedimiento de prevención, detección y actuación frente a las posibles situaciones discriminatorias que tengan lugar dentro de nuestro entorno educativo. Su contenido cuenta con la aprobación de los diferentes órganos de representación estudiantil y es un claro ejemplo de deseo y necesidad por dar un paso más en la mejora de las relaciones interpersonales de todos los miembros de nuestra comunidad

*Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las
Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.*

educativa, velando por su seguridad y su integridad, y con el objetivo último de avanzar hacia una sociedad más igualitaria, inclusiva y justa.

CAPÍTULO 1- CUESTIONES GENERALES

El presente protocolo establece el procedimiento de actuación para la prevención, detección y protección frente al acoso en el ámbito de las relaciones dentro de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

ARTÍCULO 1 - Objeto y definición:

La expresión "acoso" abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

Para que una conducta sea considerada como acoso debe comportar un desequilibrio de poder -esto habría que matizarlo ¿poder es solo profesor alumno? porque en ese caso el acoso entre compañeros, que también existe, pasa a un segundo plano- entre las personas involucradas. Además, dichos comportamientos deberán presentarse de forma reiterativa.

ARTÍCULO 2 - Exclusiones:

Quedarán excluidos del concepto de "acoso" aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un contexto concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que, pese a alterar la buena convivencia dentro del ámbito educativo, no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de destruir o denigrar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

ARTÍCULO 3 - Categorización

3.1 TIPOS DE ACOSO:

Los supuestos que se recogen a continuación se califican de acoso, si bien no abarcan la totalidad de las posibilidades. Acciones no categorizadas bajo los parámetros descritos

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

seguidamente podrán ser consideradas también de acoso si cumplen con las características descritas en el Artículo 1.

a) Acoso sexual.

Contacto físico innecesario y no deseado.

Presión para obtener contacto físico o sexual no deseado.

Gestos obscenos

Comentarios sobre la apariencia o aspecto de una mujer.

Cualquier tipo de silbidos, piropos o actitudes que cosifiquen el cuerpo de la mujer.

Invitaciones a reunirse fuera del ámbito académico, especialmente si es de forma privada. Insistencia en tener esa reunión pese a que la otra parte haya manifestado su disconformidad.

Comentarios de carácter machista.

Insinuaciones de mejoras laborales o académicas a cambio de favores de tipo sexual.

b) Acoso por orientación afectivo-sexual, sexista y/o por razón de género.

Cualquiera de las anteriormente mencionadas que tengan como objetivo la discriminación de una persona del colectivo LGTBIQ+.

Insultos asociados a una identidad sexual.

Burlas, insultos o humillaciones relacionadas con el colectivo trans o con personas en proceso de transición.

Ridiculizar y menospreciar el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.

Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona.

El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.

c) Acoso psicológico o moral.

Intimidaciones verbales, humillación y burlas repetidas.

Difusión de rumores o información sobre la vida privada de una persona.

Mecanismos de control como puede ser el uso de amenazas o chantajes.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

Aislamiento social y exclusión de grupos o ámbitos de forma deliberada.

Censura o cuestionamiento constante del potencial intelectual, la habilidad o las capacidades de una persona.

Intromisión en la vida privada de una persona como forma de presión, humillación o difamación.

d) Acoso por otros motivos discriminatorios (religión, raza, diversidad funcional, rendimiento académico...)

Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su diversidad funcional, su edad, su estado civil o condición social, su idioma, etc.

3.2 DIRECCIONALIDAD DEL ACOSO:

a) Acoso horizontal. Se caracteriza porque la persona acosadora y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico dentro del contexto en el que se produce el comportamiento acosador.

b) Acoso vertical. La persona acosadora se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a esta.

3.3 MECANISMOS DE ACOSO

a) Violencia física

b) Violencia psicológica

Directa: se refiere a comportamientos que van dirigidos directamente a la víctima, entre las que se incluyen diferentes tipos de agresiones verbales (insultos, amenazas...) y no verbales (burlas, risas, gestos...)

Indirecta: hace referencia a la manipulación que se genera hacia el hostigado sin

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

este conocer al responsable de las agresiones (aislamiento, creación y difusión de rumores, difamación...)

ARTÍCULO 4 - Ámbito de aplicación.

Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo serán de aplicación a los siguientes colectivos que tengan relación con los Centros de Enseñanzas Artísticas Superiores de Música de España:

- a. Alumnado de estudios superiores, egresados, así como estudiantes que se encuentren participando en un programa de intercambio o realizando un periodo de prácticas.
- b. Miembros del personal docente e investigador
- c. Personal no docente: miembros del personal de administración y servicios.
- d. Cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de las EEAASS.

CAPÍTULO 2- LÍNEAS DE ACTUACIÓN

ARTÍCULO 5 - Prevención

5.1 Acciones de difusión, información y comunicación

Desde la Federación y sus asociaciones miembro se difundirá y se hará llegar este documento y todos los recursos que tenga disponibles relativos al tema que nos atañe a toda la comunidad educativa implicada. Asimismo, se informará y asesorará sobre su contenido a toda persona que lo solicite.

FNESMUSICA se compromete a promover la formación, docencia e investigación en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal y a velar para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos discriminatorios y se fomenten los valores de la igualdad. En este sentido, velará para que no puedan darse contenidos inapropiados y contrarios al respeto de la diversidad y los buenos tratos en

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

planes de estudio, material de las asignaturas o discursos docentes en las aulas.

A nivel estructural, se eliminará toda connotación discriminatoria del lenguaje utilizado por la Federación y sus asociaciones en sus discursos, documentos oficiales y no oficiales y en cualquier tipo de comunicación o evento realizado por las y los estudiantes.

Es labor de los y las participantes del tejido asociativo el fomento de los buenos tratos y la concienciación sobre aquellos comportamientos que puedan derivar en situaciones de acoso para, de esta forma, prevenir su aparición en la comunidad educativa.

5.2 Estudios y diagnóstico sobre la situación actual

Desde FNESMUSICA se propondrá el estudio de la situación general respecto al acoso en el ámbito de los centros educativos de Enseñanzas Artísticas Superiores de forma periódica, con especial atención al período inmediatamente posterior a la elaboración del presente protocolo. Para ello, se promoverá la producción de encuestas u otros métodos de documentación para obtener datos actualizados; la elaboración de informes de situación y diagnósticos con base en los resultados de dichas encuestas y la formación de equipos para la gestión de los resultados, la actuación en aquellos contextos en los que sea necesario y la elaboración de estrategias y planificaciones para próximos ciclos.

ARTÍCULO 6 -

6.1- Detección y comunicación.

La fase de detección comprende desde que se formaliza la denuncia hasta que se admite o no a trámite. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación (descrito en el Art.4) podrá solicitar la ejecución del presente Protocolo siempre que tenga constancia de una posible situación de acoso.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

Pese a que la formulación de la denuncia pueda ser realizada inicialmente de forma verbal, será necesaria su ratificación posterior por escrito (Anexo II). Cuando la solicitud sea presentada por una tercera persona, será necesario el beneplácito de la supuesta víctima antes de comenzar las actuaciones previstas en este Protocolo.

En ningún caso, serán objeto de tramitación las denuncias anónimas, pero podrán poner en marcha un proceso informativo de oficio para aclarar si existen indicios que sugieran la conveniencia de emprender otras actuaciones.

6.2- Comisión de Igualdad.

Ante la presentación de una denuncia que pudiera activar el presente protocolo, la Asociación de Estudiantes del centro implicado procederá a la creación de un órgano responsable, denominado Comisión de Igualdad, que se hará cargo de la correcta realización del proceso. Esta Comisión estará formada por al menos tres miembros de la comunidad educativa, que deberán proceder de los siguientes entornos:

- **Presidencia:** procederá necesariamente de la Asociación de Estudiantes del centro implicado. Sus funciones serán la coordinación de la Comisión y tendrá voto de calidad en caso de empates.
- **Vicepresidencia:** podrá proceder de la Asociación de Estudiantes del centro implicado o del departamento de Promoción por la Igualdad de FNESMUSICA. Sus funciones serán la sustitución de la Presidencia en caso necesario.
- **Secretaría:** podrá proceder de la Asociación de Estudiantes del centro implicado, del departamento de Promoción por la Igualdad de FNESMUSICA o de la Asociación de Estudiantes de otro centro. Sus funciones serán la elaboración de los documentos propios de la Comisión y de su custodia y gestión, así como de las gestiones administrativas correspondientes.
- **Vocalías:** podrán ser miembros de cualquier Asociación de Estudiantes o de FNESMUSICA, así como del profesorado del centro implicado. Su función será la participación, con voz y voto, en la Comisión.
- **Observadores:** podrá ser cualquier miembro de la comunidad educativa que pueda

*Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las
Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.*

ser seleccionado por aportar valores de interés al trabajo de la Comisión. Participará en la Comisión con voz pero sin voto.

El número total de miembros de la Comisión con voz y voto será siempre un número impar. La Comisión contará con el apoyo logístico y la supervisión del Departamento de Promoción de Igualdad de la Federación. Las decisiones se tomarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión con derecho a voto, permitiéndose el voto positivo, negativo y la abstención. En caso de empate, el Presidente contará con voto de calidad.

6.3- Valoración

Una vez presentada formalmente la reclamación y solicitud de ejecución del protocolo, se concertará por parte de la Comisión de Igualdad una entrevista con la persona presuntamente acosada en no más de 5 (cinco) días laborables desde el momento de su registro. En este encuentro se proporcionará toda la información disponible sobre derechos y recursos existentes, tanto dentro como fuera de los centros de estudio, que puedan ser relevantes/significativos para el caso planteado. Asimismo, se recopilará toda la información disponible para una primera valoración del caso.

Una vez finalizado este primer contacto, la Comisión deberá tomar la decisión de activar el protocolo. La negativa a comenzar el proceso puede deberse a dos razones:

- 1- Desestimación de la denuncia por falta de pruebas o por considerarse fuera del ámbito del protocolo.
- 2- Cuando la gravedad y urgencia de la situación requiera su derivación directa a las autoridades competentes en la materia (Faltas muy graves).

En cualquier caso, dicha resolución deberá registrarse por escrito.

6.3.1 Tipos de Faltas.

Faltas muy graves: son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial, entre las que consideramos la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

física.

Faltas graves: situaciones de acoso que involucran contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son sistemáticas y generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.

Faltas leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera sistemática.

6.3.1 Agravantes

Atendiendo a la experiencia comparada de determinadas circunstancias específicas, constituyen agravantes en la la conducta acosadora y serán consideradas para la definición de faltas y sanciones las siguientes situaciones:

1. Abuso de superioridad jerárquica.
2. Especial vulnerabilidad de la víctima por la presencia de diversidad funcional, la alteración de consciencia debido al uso de sustancias, o la presencia de situaciones de inestabilidad psicológica -depresión, trastornos alimenticios u otras situaciones que involucren una alteración de la salud mental-.
3. Reiteración.
4. Alevosía.

ARTÍCULO 7 - Actuación.

7.1- Fase de mediación.

La Comisión intentará una mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que ambas partes implicadas lo acepten.

La fase de mediación constará de las siguientes partes:

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

a) Una entrevista o reunión de la Comisión¹ con la persona presuntamente acosada.

Los objetivos de dicha reunión serán:

- i) Documentar los hechos detalladamente.
- ii) Ofrecer apoyo y asesoramiento a la persona que emite la denuncia, así como recursos legales, administrativos o de cualquier naturaleza cuyo aporte para la persona denunciante sea valioso.

b) Elaboración de una breve memoria por parte de la Comisión en la que conste la información recopilada sobre el caso y reunión de la comisión para valorar la continuidad del proceso. La votación deberá constar en dicha memoria.

c) Una entrevista o reunión de la Comisión con la persona acusada. En dicha reunión podrá o no estar presente la persona denunciante, según su voluntad. Los objetivos de dicha entrevista serán:

- i) Exponer todos los hechos con claridad y detalle.
- ii) Documentar la declaración del acusado.
- iii) Proponer soluciones al conflicto. Estas pueden pasar por distintos supuestos:
 - 1) El reconocimiento de la situación de acoso por parte del acusado, en cuyo caso deberá manifestar su propósito de enmienda. Bajo este supuesto, se elaborará un documento en el que conste la voluntad del acusado de poner fin a sus actuaciones y, en casos necesarios, un documento en el que consten otros acuerdos a los que lleguen ambas partes con el fin de evitar la reincidencia. Estos documentos deberán ir firmados por las dos partes implicadas y la Comisión. Con esto se pondrá fin a la vía administrativa, si bien la Comisión se mantendrá en estatus de observación durante el período de tiempo que determine la Comisión con la persona denunciante.
 - 2) La desestimación temporal de la denuncia debido a la falta de pruebas o a la aparición de incoherencias en la reconstrucción de los hechos.

d) En el caso de que la persona denunciada no acepte la realización de una reunión, o

¹ No será necesaria la presencia de todos los miembros de la Comisión para dar validez a las entrevistas o reuniones, tan solo será necesaria una persona y un registro escrito.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

esta tenga un resultado inconcluyente, se añadirán las novedades a la memoria de la Comisión y se decidirá por votación la continuación del proceso.

7.2- Fase de denuncia.

En el caso de que la fase de mediación no aporte resultados concluyentes, se producirá la fase de denuncia, que constará de las siguientes actuaciones:

- a) Denuncia de la situación ante la Dirección del centro educativo implicado. Esta denuncia se interpondrá a través de escrito dirigido a la Dirección del centro a través de registro de entrada, y que se combinará preferentemente con reuniones adicionales con la directiva del centro. En el escrito y las reuniones constarán los siguientes elementos:
 - i) Exposición breve de los hechos.
 - ii) Solicitud a la dirección del Centro de efectuar una actuación. Esta actuación puede solicitarse explícitamente -a través de acciones concretas- o ser una mera instancia a la dirección a actuar de la forma que considere más conveniente.
- b) En el caso de que la actuación de la Dirección del centro no sea suficiente, se repetirá el proceso de denuncia de la situación, en este caso frente a Inspección Educativa.
- c) Finalmente, si Inspección Educativa no consigue poner fin a la situación denunciada, se tomarán las medidas legales correspondientes.

En cualquier caso, cuando las medidas tomadas por cualquiera de los estratos sean acertadas y se deriven en la solución del conflicto, se pondrá fin a la vía administrativa, manteniéndose la Comisión en un estatus de observador durante el tiempo que se acuerde con la víctima. Todos los hechos que aborde la Comisión se registrarán, en la medida de lo posible, por escrito, constituyendo una Memoria del proceso de denuncia que se albergará en los archivos de FNESMUSICA y de la Asociación de Estudiantes implicada. Esta documentación podrá ser consultada por la Comisión y la víctima con acceso libre, y por

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

cualquier otro miembro de la comunidad educativa con acceso restringido.

CAPÍTULO 3- GARANTÍAS.

ARTÍCULO 8 - Diligencia y celeridad

El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

ARTÍCULO 9 - Derecho a la intimidad y privacidad

9.1- En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

9.2- El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

ARTÍCULO 10 - Compromiso a la protección de víctima y testigos.

9.1- Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

9.2- Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

objeto de acoso y a las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, discriminación o represalia de ningún tipo.

9.3- Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público (artículos 23 y 24).

ARTÍCULO 11- Sobre el traslado a la vía judicial.

11.1- La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

10.2- Si la evaluación de la reclamación o denuncia concluyese que los hechos, sobre los cuales ha tenido conocimiento durante el desarrollo de las fases reguladas en el presente Protocolo, pudieran ser constitutivos de delitos, en virtud de la regulación recogida en el Código Penal, se pondrán en conocimiento de la Fiscalía, momento en el que quedará en suspenso el procedimiento administrativo.

ANEXOS-

I- MARCO LEGAL.

Norma básica de referencia

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se recoge el derecho a la ocupación efectiva, la **no discriminación**, el respeto a la intimidad y

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

la consideración de la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras; y en el que se consideran incumplimientos contractuales graves "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual y acoso por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa" (art. 54 g)

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge el derecho de los/as empleados/as públicos/as a ser "respetados en su intimidad, orientación sexual, propia imagen, dignidad en el trabajo, especialmente en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, moral y laboral" (art. 14); considera falta muy grave el acoso laboral y "toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso moral, sexual y por razón de sexo"

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario sentencia:

Artículo 4- Que todo el alumnado "independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española"

Artículo 7- El derecho "a recibir un trato no sexista y a la igualdad de

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, desarrolla el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en su artículo 7, que define los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

1. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **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.”

2. “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.”

3. “Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.”

4. “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

*Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las
Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.*

Bibliografía:

BOE.es - Documento BOE-A-1999-23750. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-23750>

BOE.es - Documento BOE-A-2015-11430. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

BOE.es - Documento BOE-A-2018-16673. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-1995-24292. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2007-6115. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2010-20147. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-20147>

BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11719. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (s. f.), 37.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (s. f.), 59.

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. (s. f.), 30.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (s. f.), 54.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

II- INSTANCIAS DE SOLICITUD DE MEDIACIÓN Y DENUNCIA.

A través del siguiente documento estás comunicando la presencia de una situación de acoso. Desde FNESMUSICA te agradecemos que des este paso y te recordamos que toda la información derivada de este proceso será tratada en la más absoluta confidencialidad y con el mayor rigor. Los datos personales que genere el procedimiento serán protegidos en virtud a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Nombre y apellidos

DNI

Centro

Vinculación con el centro (marcar el que corresponda)

Alumnado

Profesorado

PAS / Otro (indicar)

Contacto

Protocolo de actuación en situaciones de acoso en el ámbito de las Enseñanzas Artísticas Superiores de Música en España.

Descripción de los hechos

Datos conocidos de la persona que efectúa el acoso (nombre y apellidos, vinculación, centro, contacto...)

Documentación u observaciones (opcional)