

ESPAÑOL
EN ESPAÑA
fedele.org

Protocolo de actuación en casos de desigualdad



El presente protocolo establece las bases de actuación tanto para FEDELE como para los centros federados que libremente se adhieran. Cada centro adherido tendrá su copia firmada y sellada por el presidente de FEDELE y el representante legal del centro.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes retos que afronta la sociedad actual es el de garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, evitar la discriminación y erradicar los casos de abuso o acoso. Resulta evidente que la educación juega un papel crucial en la construcción de los valores necesarios para la consecución de estos objetivos. Las instituciones educativas, cualquiera que sea su alumnado deben asumir esta responsabilidad en su ambiente geográfico y en su proyección exterior.

La Federación Española de Asociaciones de Escuelas de Español, FEDELE, es una entidad privada sin ánimo de lucro que está formada por un grupo de asociaciones que están integradas por escuelas de español que mayoritariamente son privadas e independientes y que están localizadas en diferentes provincias repartidas por todo el territorio español. En 2017, el número de escuelas que conforman FEDELE es de 89. Las escuelas federadas se dedican principalmente a la enseñanza de español como lengua extranjera, impartiendo cursos tanto a grupos como a particulares de todas las edades y de todas las nacionalidades.

FEDELE, como entidad aglutinadora de un grupo de organizaciones educativas y con el objetivo claro de colaborar en la mejora de la calidad de la enseñanza, los servicios y las experiencias ofrecidas a los alumnos/as, entiende su obligación de contribuir en la construcción de una sociedad más equilibrada y libre de situaciones de abuso y acoso en el ámbito educativo y fuera de él.

FEDELE y los centros adheridos al presente protocolo deciden libre y voluntariamente aplicar las normas y procedimientos que se desarrollan en este documento, así como a contribuir a través de la difusión y la concienciación en su ámbito de actuación a luchar contra los casos de desequilibrio, desigualdad, acoso o abuso (ya sea por motivos sexuales, orientación sexual, desigualdad de género u otros).

MARCO LEGAL

Marco normativo internacional

a) Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo (1958) (aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de discriminación para las mujeres trabajadoras).

b) Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define “discriminación contra la mujer”).

c) Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) (define “violencia contra la mujer” y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer).

d) Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.

e) Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (*Convenio de Estambul*), con entrada en vigor en España el 1 de agosto de 2014, tiene por objetivo proteger a las mujeres frente a las distintas formas de violencia de las que son objeto (doméstica, acoso sexual, violación,



matrimonio forzoso, crímenes cometidos en nombre del “honor” y la mutilación genital) dado que constituye un obstáculo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Marco normativo comunitario

a) Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (recoge un *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*).

b) Artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000) con efectos vinculantes a partir del Tratado de Lisboa de 2009 (prohíbe toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo y por orientación sexual).

c) Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones aplicables a toda conducta o acto discriminatorio. El apartado 6 de su exposición de motivos señala que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo).

d) Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final), firmado por los agentes sociales europeos (recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización).

Marco normativo nacional

a) CE, arts. 1.1, 14 y 9.2 (proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, como derecho fundamental y como mandato a los poderes públicos).

b) CE, art. 10.1 (proclama la dignidad humana como valor superior del ordenamiento jurídico y en marco interpretativo junto al reconocimiento del libre desarrollo de la personalidad del resto del articulado en materia de derechos fundamentales)

c) CE, art. 15 (proclama el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos denigrantes)

d) CE, art. 18.1 (proclama el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen).

e) CE, art. 27 (proclama el derecho a la educación).

f) CE, art. 35 vid. art. 43 (proclama el derecho al trabajo y a la salud laboral).

g) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo, los riesgos psico-sociales).

h) Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en especial, el artículo 184.

i) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en especial, artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 (conceptúa la violencia de género como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación).

j) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial, artículos 7, 8, 9, 48, 51 y 62.

k) Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Núm/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo (se considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de violencia de género en el ámbito laboral).



l) Otras normativas de referencia en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo son: 1) Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9); 2) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e), 54.2 y 95.14); 3) Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175-182); 4) Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (artículo 19.1.i); 5) Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; 6) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (artículo 8).

2. CONCEPTOS Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal vinculado con la actividad del centro adherido:

- a) Trabajadores del centro: dirección, docentes, animación sociocultural y monitores deportivos, administración, personal comercial, personal de transporte y personal de mantenimiento.
- b) Estudiantes.
- c) Acompañantes, se entiende por acompañante aquellos profesores o tutores que estén presentes en la actividad del centro pero sin participar en los cursos.
- d) Familias o tutores de acogida.

3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA VELAR POR LA IGUALDAD Y LA LUCHA FRENTE AL ACOSO O ABUSO.

3.1 ESTABLECIMIENTO DEL PROTOCOLO

COORDINADOR GENERAL Y RESPONSABLE DEL PROTOCOLO

FEDELE designará a una persona que se encargará de la coordinación del Protocolo de Actuación en casos de desequilibrio, desigualdad, acoso o abuso (a partir de ahora PAD). La persona designada se encargará de:

- Coordinar la adhesión de los centros FEDELE al PAD y velar por el correcto cumplimiento del mismo.
- Mantener informados a los responsables del PAD de novedades relativas a la normativa nacional sobre cuestiones de género.
- Recepción y gestión del buzón de consultas y denuncias relacionadas con cuestiones de desequilibrio, desigualdad, abuso o acoso.

- Formación del grupo de intervención para cada caso que como mínimo estará formado por:
 - Coordinador/a PAD FEDELE
 - Responsable PAD del centro
 - Director/a del centro
 - Denunciante/s
 - Denunciado/s
 - Observador/a: el observador será una persona del centro en relación directa con el denunciante. El observador/a se designará valorando en cada caso la naturaleza de la denuncia. Ejemplos:
 - En el caso de denuncia entre alumnos/as, el observador/a sería un docente preferiblemente en contacto con denunciante y denunciado/a.
 - En el caso de denuncia de alumno/a a profesor/a o viceversa, el jefe de estudios del centro, otro profesor/a o un estudiante.
 - En el caso de un alumno/a a su familia de acogida o viceversa, el coordinador/a de alojamientos.
 - En el caso de personal de animación, administración, mantenimiento, marketing, los responsables de cada área.
- Recopilar la documentación y presentación de informes hasta el cierre de la denuncia.

Adicionalmente cada escuela adherida designará a su responsable del PAD que se encargará, si procede, de realizar la primera entrevista con el denunciante.

El coordinador/a del PAD en FEDELE tendrá la formación específica necesaria para el tratamiento de las cuestiones de género y la intervención primaria en los casos de denuncias. Asimismo se encargará de distribuir información y recursos a los responsables PAD de cada centro.

Las escuelas adheridas fomentarán y facilitarán la información específica de sus responsables PAD.

3.2 COMUNICACIÓN DEL PAD

El primer paso a la hora de implantar el presente protocolo de actuación es el de comunicar y dar a conocer a todo el personal vinculado en la actividad del centro (mencionado en el apartado 2) la existencia del mismo. La comunicación deberá exponer claramente los pasos a seguir en los casos de denuncia y los medios de contacto con el coordinador/a del PAD.

La información deberá permanecer en un lugar visible y de forma permanente en el centro.

En el anexo 1 se facilita un modelo de Comunicación general.

3.3 PASOS A SEGUIR EN EL CASO DE DENUNCIA

El siguiente procedimiento se mantendrá bajo la más estricta confidencialidad tanto por parte del coordinador/a PAD de FEDELE como de todos los miembros del grupo de intervención.

1º NOTIFICACIÓN

El procedimiento de intervención se inicia mediante la notificación escrita por parte de un miembro del centro que haya observado un comportamiento abusivo y/o discriminatorio bien directamente hacia su persona, o hacia un tercero, o de forma general hacia un colectivo.

La notificación se realizará por escrito y por correo electrónico a la siguiente dirección: info@fedele.org

Se recomienda la utilización de un formulario de notificación para la documentación del caso (Anexo 2).

El denunciante deberá indicar los motivos de la denuncia, una dirección de correo electrónico para el tratamiento de la intervención.

2º INVESTIGACIÓN

2.1 Puesta en marcha: Inmediatamente después de la recepción de la denuncia se conformará el Grupo de Investigación que estará formado por:

- El coordinador/a PAD FEDELE
- El responsable PAD del Centro
- El director/a del Centro.

El grupo de investigación valorará la situación y adoptará las medidas oportunas en función de los riesgos inmediatos y la gravedad del caso. En la primera reunión se establecerán los integrantes del grupo de intervención que incluirán al denunciante, denunciado/a y al observador. También se establecerá si la entrevistas con el denunciante y denunciado/a serán realizadas por el Coordinador/a PAD FEDELE o por el responsable PAD del Centro.

Dependiendo de la gravedad de la situación reportada se pueden añadir observadores en el centro y/o instalaciones relacionadas que velen por la seguridad del denunciado/a.

En los casos de denuncias de alumnos/as a sus familias de acogida, se recomienda el cambio inmediato del alumno/a a otra familia para evitar un empeoramiento de las circunstancias.

2.2 Entrevistas presenciales o telefónicas con las partes

Una vez valorada la situación inicialmente se realizarán las siguientes entrevistas:

- Entrevista con el denunciante (modelo anexo 3)
- Entrevista con el denunciado/a (modelo anexo 4)
- Entrevista con el observado/a (modelo anexo 5)

Se tomará nota de las entrevistas para la documentación del caso.

3º VALORACIÓN

Con toda la información recopilada durante las entrevistas, el Grupo de Investigación llegará a una conclusión sobre el caso y dará cuenta sobre ella a través de un informe de Valoración (anexo 7).

En el caso de concluirse que **no ha existido una situación de desequilibrio, desigualdad, abuso, acoso o discriminación real en el centro** podrá darse por **cerrado el Protocolo**, haciendo llegar el informe de valoración a todos los integrantes del Grupo de Intervención. Para el cierre del protocolo debe existir en el informe de valoración un acuerdo por todas las partes que lo componen y firmado por las mismas.



4º INTERVENCIÓN

En el caso de concluirse que existe una situación de desequilibrio, desigualdad, abuso, acoso o discriminación en el centro se deberá continuar el procedimiento:

4.1 Comunicación de la situación.

De acuerdo con el marco legal internacional, comunitario y nacional, el abuso, acoso o la discriminación está perseguido por la ley y la situación deberá ser puesta en conocimiento (según el caso) ante:

- Servicios sociales.
- Servicios de inspección de la educación.
- Fiscalía de menores.
- Guardia civil / Policía.
- Familiares

4.2 Formación y educación.

Según el caso, de forma adicional a los pasos de la intervención de las fuerzas del orden o autoridades educativas, el centro deberá favorecer que la persona víctima de acoso, abuso o discriminación reciba asesoramiento en conductas de autoprotección, asertividad y ayuda.

- El grupo de investigación tomará las siguientes medidas con respecto al denunciado/a:
 - Se realizarán reuniones específicas obligatorias para abordar la situación de desequilibrio, desigualdad, acoso, abuso o discriminación por motivos de género (causas, consecuencias, gravedad de la situación).
 - Se tratará de obtener una disculpa pública (verbalmente o por escrito) del denunciado/a.
 - La persona /personas denunciadas participarán en actividades relacionadas con la tolerancia y la igualdad que el centro organizará como parte del protocolo de actuación y prevención de casos de acoso, abuso o discriminación por cuestiones de sexo o de identidad de género.
 - Dependiendo de la gravedad del caso y los perfiles que intervengan, se pueden tomar medidas de expulsión o separación de las partes implicadas.
 - En los casos de una presencia pasiva de otros individuos del centro, que siendo conscientes de la situación no informaron o colaboraron, se realizarán actividades que den a conocer que el silencio en este tipo de situaciones convierte al observador pasivo en cómplice.

En todos los casos el Grupo de Investigación deberá velar porque la experiencia suponga una oportunidad de aprendizaje y de educación para el centro y para todas las partes implicadas.

5º SEGUIMIENTO

El seguimiento del PAD se realizará en tres fases con los siguientes objetivos.

1ª Fase: Velar por el aprovechamiento y cumplimiento de todas las fases puestas en marcha. El grupo de Investigación realizará un seguimiento entre los meses 1 y 3 del cierre del protocolo.

2ª Fase: Evaluar si el denunciante o el denunciado/a se han visto implicados en situaciones conflictivas. El grupo de investigación, si no hay notificaciones anteriores valorará esta cuestión de 6 meses a un año después del cierre del protocolo.

3ª Fase: Observar los efectos globales del PAD en el centro y en las partes implicadas. El grupo de investigación evaluará los efectos globales del protocolo un año después de su cierre.

Anexos



ANEXO 1: COMUNICACIÓN

Este centro cuenta con un protocolo para el tratamiento y resolución de incidencias relacionadas con el acoso/abuso y discriminación por cuestiones de sexo o identidad de género.

Si has sufrido en algún momento por parte de los integrantes de este centro: estudiantes, profesores, familiares u otro personal del centro alguna situación en la que has sentido vulnerada tu integridad por cuestiones de desequilibrio, desigualdad, acoso o abuso (ya sea por motivos sexuales, orientación sexual, desigualdad de género u otros). ¡NO TE CALLES!

- Escribe a info@fedele.org
- Tu notificación se tratará de forma confidencial.
- Un equipo de personas valorará tu situación para prestarte la mejor ayuda posible.
- Buscaremos una solución a tu problema.

ANEXO 2: DOCUMENTACIÓN DE NOTIFICACIÓN

Datos personales de la persona víctima de la situación de acoso/ abuso:

Nombre	
Apellidos	
Perfil	<input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Trabajador de la empresa. <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Tutor / acompañante <input type="checkbox"/> Familia de acogida

Datos de la persona que notifica la situación (dejar en blanco en el caso de ser la misma que la anterior)

Nombre	
Apellidos	
Perfil	<input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Trabajador de la empresa. <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Tutor / acompañante <input type="checkbox"/> Familia de acogida

Breve descripción de los hechos:

¿Hubo otras personas observadoras? En caso afirmativo incluir datos:

Especificar a continuación la vía en la que quieres que nos pongamos en contacto contigo, especifica horarios y cualquier detalle que quieras que tomemos en consideración:

Fecha y firma,

ANEXO 3: GUÍA DE ENTREVISTA CON EL DENUNCIANTE / VÍCTIMA

La presente guía de entrevista tiene como objetivo facilitar la recogida de información sobre los presuntos casos objeto del protocolo. No deben considerarse como un fin en sí mismo, sino que deben utilizarse como herramientas que la Comisión de Investigación tiene a su disposición para favorecer el diálogo y conocer con mayor profundidad las circunstancias que originaron la notificación y a las personas implicadas en el caso.

El contenido de cada guía está contemplado para que cada persona lo adapte a su saber profesional, a la realidad del centro, a sus experiencias previas y a las particularidades del caso. La información recogida será de tipo objetiva impidiendo cualquier tipo de influencias subjetivas, personales o juicios de valor.

1. Recogida de información.

- ¿Qué ha ocurrido? (Descripción de las distintas situaciones)
- ¿Cuándo y dónde ha sucedido?
- ¿Quiénes son las personas que lo hacen?
- ¿Por qué crees que lo hacen?
- ¿Hay alguien que lo haya visto?
- ¿Quién conoce la situación? ¿A quién has contado estas situaciones que estás viviendo? ¿A quién podrías contarlas?
- ¿Hay alguien que te proteja?
- ¿Desde cuándo se producen estas situaciones?
- ¿Cómo te sientes cuando ocurre esto?
- ¿Tú, qué es lo que haces cuando esto sucede?
- ¿Qué tendría que suceder para que se arreglase el problema?

2. Informar de las medidas que se van a tomar intentando tranquilizar.

3. Concluir, volviendo a preguntar para que haga un resumen: ¿Así que dices que.....?

Fecha y firma,

ANEXO 4: GUÍA DE ENTREVISTA CON EL DENUNCIADO/A

La presente guía de entrevista tiene como objetivo facilitar la recogida de información sobre los presuntos casos objeto del protocolo. No deben considerarse como un fin en sí mismo, sino que deben utilizarse como herramientas que la Comisión de Investigación tiene a su disposición para favorecer el diálogo y conocer con mayor profundidad las circunstancias que originaron la notificación y a las personas implicadas en el caso.

El contenido de cada guía está contemplado para que cada persona lo adapte a su saber profesional, a la realidad del centro, a sus experiencias previas, a las particularidades del caso y a los perfiles que lo integran.

- La información recogida será de tipo objetiva impidiendo cualquier tipo de influencias subjetivas, personales o juicios de valor.
- Debe analizarse la conveniencia de realizar una entrevista directa con el denunciado/a y en ese caso recoger información sobre los aspectos contemplados en este Anexo, evitando preguntas directas.
- Debe existir confidencialidad respecto a las fuentes informativas que han producido la entrevista, sobre todo si la fuente es la víctima.
- Como los provocadores de situaciones de abuso, acoso o discriminación suelen desmentir la acusación que se les atribuye, no bastará solo con preguntarle a él sino que debemos indagar por otros medios para esclarecer los hechos.
- A pesar de ello, debemos hablar con él, mostrarle nuestra disposición a ayudarle en todo lo éticamente posible e indicarle que, en caso de ser culpable, deberá asumir su responsabilidad.
- Una característica general de los provocadores de situaciones de desequilibrio, desigualdad, abuso, acoso o discriminación suele ser la incapacidad para ponerse en el lugar de la otra persona, no creen que sus actos puedan repercutir en la otra persona haciéndola daño.
- Debemos averiguar si realmente se está dando la situación de maltrato, o si responde a otras situaciones.
- Es aconsejable en la entrevista utilizar términos que los alumnos/as comprendan.

Nombre:

1. Recogida de información.

- ¿Cómo te va en el centro?
- ¿Consideras que las agresiones entre compañeros son un problema en este centro?
- ¿Cuáles son en tu opinión las formas más frecuentes de discriminación en el centro? (insultar, poner motes, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, hablar mal de alguien, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar)
- ¿Con qué frecuencia ocurren estas formas de discriminación?
- Me han dicho que el otro día hubo un incidente con..... ¿Qué es lo que ocurrió? ¿Dónde ocurrió? (Intentar que haga una descripción).
- ¿Por qué crees que pasó?
- ¿Cómo te sientes en esa situación?
- ¿Cómo crees que se siente (el presunto acosado).....?
- ¿Qué tendría que ocurrir para que se arreglase el problema?
- ¿Qué estás dispuesto a hacer tú para ayudar a la persona que está sufriendo este problema? ¿A qué te comprometes?

2. Informar de las medidas que pueden llegar a aplicarse.

3. Concluir, volviendo a preguntar para que haga un resumen.

Fecha / Firma

ANEXO 5: GUÍA ENTREVISTA CON EL OBSERVADOR/A

La presente guía de entrevista tiene como objetivo facilitar la recogida de información sobre los presuntos casos objeto del protocolo. No deben considerarse como un fin en sí mismo, sino que deben utilizarse como herramientas que la Comisión de Investigación tiene a su disposición para favorecer el diálogo y conocer con mayor profundidad las circunstancias que originaron la notificación y a las personas implicadas en el caso.

El contenido de cada guía está contemplado para que cada persona lo adapte a su saber profesional, a la realidad del centro, a sus experiencias previas, a las particularidades del caso y a los perfiles que lo integran.

- La información recogida será de tipo objetiva impidiendo cualquier tipo de influencias subjetivas, personales o juicios de valor.
- Los observadores de las situaciones de abuso/ acoso o discriminación suelen guardar silencio por presión de los agresores o por miedo a convertirse en víctimas.
- Los espectadores pasivos de las situaciones de maltrato padecen las consecuencias en la misma medida. Deben tener conciencia de la necesidad de romper “la ley del silencio” para impedir que se produzcan situaciones de maltrato.
- Los observadores nos pueden ayudar a saber si realmente se está dando la situación de abuso/ acoso o discriminación, o si responde a otras situaciones.
- Es aconsejable en la entrevista utilizar términos que los alumnos/as comprendan.
- Se insistirá en la confidencialidad de la entrevista y se garantizará su anonimato.

Nombre:.....

Recogida de Información

- ¿Cómo te va en el centro?
- ¿Consideras que abuso/ acoso o discriminación es un problema en este centro?
- ¿Cuáles son en tu opinión las formas más frecuentes de abuso/ acoso o discriminación en el centro?(insultar, poner mote, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, hablar mal de alguien, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar)
- ¿Has sido testigo de situaciones de abuso/ acoso o discriminación? (Alguna vez, con frecuencia, casi todos los días)
- ¿Qué tipo de maltrato ha sido? (insultar, poner mote, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, hablar mal de alguien, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar)
- ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas formas de abuso/ acoso o discriminación?
- ¿Dónde suelen ocurrir estas situaciones? (En clase sin profesor, con profesor, en los pasillos, en los baños, en el patio, en los vestuarios, en la salida, en el transporte, en la calle, por email, por mensajes de móviles)
- ¿Por qué crees que se produce el abuso/ acoso o discriminación?
- ¿Qué hiciste cuando ocurrieron esos hechos?
- ¿A quién has contado esta situación? (a nadie, a compañeros, al tutor, a profesores, a mis padres, al orientador, al equipo directivo)¿A quién podrías contarla?
- ¿Qué tendría que suceder para que se arreglase este problema?
- ¿Qué estarías dispuesto a realizar para que esta situación se resolviera?

Fecha / Firma

ANEXO 6: INFORME DE VALORACIÓN

Una vez recogida y analizada la información relativa a la Notificación nº _____ por parte de la Comisión de Investigación compuesta por:

_____, Responsable PAD FEDELE
_____, Responsable PAD del Centro
_____, Director del Centro

Se concluye que, frente a los siguientes hechos contrastados:

(Descripción de los hechos)

Se llega a las siguientes conclusiones:

(Descripción de las conclusiones)

Y se adoptan los siguientes acuerdos:

(Detallar acuerdos y medidas)

Informe de valoración emitido el ____ de _____ de 20__

Firmado