



Gobierno de Canarias
Consejería de Educación,
Universidades, Cultura y Deportes



Anexo VI

PLAN DE CONVIVENCIA

EOI DE INGENIO

CURSO 2021/22

ÍNDICE

- A. Justificación.***
- B. Principios y metas.***
- C. Diagnóstico de la convivencia en el centro.***
- D. Objetivos generales: priorización y planificación.***
- E. Normas de convivencia y su gestión.***
- F. Estrategias para favorecer la convivencia.***
- G. Protocolos para la gestión de los conflictos.***
- H. Dinamización, difusión y evaluación del plan.***

El presente documento establece las normas de organización y funcionamiento de la Escuela Oficial de Idiomas de Ingenio siguiendo las directrices del siguiente marco legal: las Escuelas Oficiales de Idiomas de la Comunidad

La Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

DECRETO 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

ORDEN de 9 de octubre de 2013, por la que se desarrolla el Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias, en lo referente a su organización y funcionamiento.

ORDEN de 27 de junio de 2014, por la que se regula la gestión del conflicto de convivencia por el procedimiento de mediación en los centros educativos de enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

DECRETO 142/2018, de 8 de octubre de 2018, por el que se establece la ordenación y el currículo de las enseñanzas de y la certificación de idiomas de régimen especial para la Comunidad Autónoma de Canarias.

Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2021, por la que se dictan instrucciones específicas complementarias para el curso 2021/2022 sobre organización, funcionamiento y calendario de las enseñanzas de idiomas de régimen especial impartidas en las Escuelas Oficiales de Idiomas de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Resolución de la Viceconsejería de Educación, Universidades y Deportes por la que se dictan instrucciones de organización y funcionamiento dirigidas a los centros docentes públicos no universitarios de la comunidad autónoma de Canarias para el curso 2021-2022.

Resolución de la Dirección General de la Función Pública, de 8 de mayo de 2019, por la que se establece el protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. (BOC N° 102. Miércoles 29 de mayo de 2019 - 2663).

A. Justificación

Este Plan de Convivencia es el documento en el que se contempla el ejercicio y el respeto de los derechos de la comunidad educativa como base de la convivencia entre iguales, entre géneros y en la interculturalidad, así como las relaciones entre el profesorado, el alumnado y su familia y el personal no docente. En este plan incluiremos los procedimientos que tienden a

la prevención y resolución pacífica de los conflictos, a trabajar en la mediación y, si es posible, la reparación, así como establecer directrices que ayuden a una convivencia normal, aunando esfuerzos para dotar al centro de un clima de trabajo y estudios que sea lo más armónico posible y sin conflictos.

En nuestro centro entendemos la educación no sólo como una mera adquisición de conocimientos, sino que además debemos ayudar a proporcionar, a las personas que forman parte de él, la capacidad de asumir sus deberes y ejercer sus derechos dentro de los principios democráticos de la convivencia, siempre apostando por el respeto a la libertad de los demás y el uso responsable de la propia.

Tenemos que trabajar en crear un ambiente propicio en el que el proceso educativo se desarrolle en un clima adecuado, en el que impere el respeto mutuo, haya cooperación entre todos los agentes que forman parte del centro, se cumplan las normas y los conflictos se resuelvan de forma pacífica.

Este plan recoge, entre otros aspectos, las normas que regulan la convivencia general en el centro y en particular en las aulas.

B. Principios y metas

Los principios que guían la convivencia en la escuela.

Este Plan se basa en el principio fundamental de que para conseguir la adquisición de unos conocimientos lingüísticos, pragmáticos y funcionales de las lenguas extranjeras, así como el desarrollo de las destrezas o capacidades que este proceso exige, es necesario un ambiente de trabajo ordenado, coherente y coordinado que facilite el aprendizaje, así como una disciplina y una consciencia de perseguir un objetivo común, como bases para crear los hábitos y comportamientos que faciliten a cada individuo y al conjunto el logro de los fines que se han establecido. Algunos de los principios que rigen nuestra convivencia:

- El respeto a los derechos y deberes de todos los miembros de la comunidad educativa.
- Resolución pacífica de los posibles conflictos surgidos en la escuela.
- Potenciar una convivencia de mutuo respeto y responsable con el entorno y la comunidad educativa.
- El respeto de los valores de igualdad, tolerancia y no discriminación
- La participación de alumnado, profesorado, padres y personal de administración y gestión en la consecución y el fomento de estos derechos y deberes.
- La comunidad educativa de la escuela velará por respetar las bases de las normas de convivencia y cooperar en el logro de objetivos comunes.
- La consideración de la función docente como factor esencial de calidad en la educación

Las metas propuestas para lograr una buena convivencia en la escuela.

La meta principal que pretendemos alcanzar es la motivación del alumnado para aprender de una forma satisfactoria y eficiente el idioma objeto de estudio. La mejor forma de motivar al alumnado es crear un ambiente de convivencia en las aulas que favorezca las relaciones interpersonales entre el alumnado y mejore la cooperación entre ellos. Un buen clima de

convivencia motivará la asistencia del alumnado a clase y facilitará el estudio y trabajo en grupo.

Entre las metas que proponemos:

- Educar en los valores del respeto, tolerancia, igualdad y no discriminación.
- Educar en la resolución pacífica de los conflictos y en su prevención y autogestión, considerándolos una oportunidad para el desarrollo como personas responsables.
- Fomentar la participación activa de la comunidad educativa en la elaboración, control del cumplimiento y evaluación de las normas de convivencia del centro, y en particular la del profesorado y el alumnado en las normas de aula.
- Lograr el reconocimiento de la autoridad del profesorado, necesaria para un correcto desarrollo del proceso educativo.
- Establecer procedimientos para gestionar conflictos.
- Potenciar la colaboración e implicación de toda la comunidad educativa en el logro de la buena convivencia.

C. Diagnóstico de la convivencia del centro.

La EOI Ingenio es un centro con un alumnado muy heterogéneo, de diversos estratos sociales, edades, diversas creencias religiosas, formación académica y de un amplio sector profesional: alumnado desempleado, amas de casa, trabajadores del sector del turismo, rama sanitaria, seguridad del estado, abogados, estudiantes, etc.

La EOI Ingenio se ha caracterizado por tener un clima de relaciones entre las personas que formamos parte del centro bastante bueno y con un ambiente de trabajo agradable, en el que no se han dado conflictos o conductas contrarias a las normas de convivencia. Las relaciones se basan en el respeto y la cooperación, aunque se generen los conflictos normales inherentes a cualquier relación humana, que se solucionan, en la mayoría de los casos, por la vía del diálogo.

Dentro de las aulas, la conflictividad no es frecuente, al ser la mayor parte del alumnado adulto, cualquier problema se resuelve por medio del diálogo. Sin embargo, empezamos a detectar un número creciente de alumnado con diagnósticos psicológicos o necesidades especiales, no visibles, de distinta naturaleza. Cabe reseñar que la mayoría de este alumnado no comunica al centro su situación y el profesorado no sabe cómo actuar. Para ello, hemos de centrarnos durante la época de matrícula en recordar al alumnado la importancia de notificar cualquier diagnóstico que debiera tenerse en cuenta durante el año escolar y que pudiera afectar al rendimiento académico.

Además, hay que destacar, en casos esporádicos, malestar con la metodología empleada por algún docente, o en las decisiones tomadas en relación con la evaluación final.

A pesar de todo lo expuesto, nuestro centro fomenta la igualdad y la equidad, en el sentido de que todo el alumnado tiene los mismos derechos y deberes básicos sin más distinciones que las derivadas de su edad y de las enseñanzas que se encuentren cursando. Procuramos que el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje se desarrollen en un clima de respeto mutuo. No obstante, es vital la acción preventiva y la mediación, en caso de no funcionar la prevención, como garantía para la mejora de la convivencia escolar.

Todo esto ha de contar con la corresponsabilidad de los miembros de la comunidad educativa, para así, conseguir un clima escolar adecuado, animando a la participación activa de la comunidad educativa en la elaboración, control del cumplimiento y evaluación de las normas de convivencia del centro, y la del profesorado y alumnado, en las normas de aula.

D. Objetivos generales: priorización y planificación

El objetivo principal que pretende este plan es mantener y mejorar el buen clima de relaciones que permitan conseguir en grado óptimo los objetivos educativos en todas las enseñanzas de nuestro centro, concretándose a través de los siguientes objetivos, acciones y responsables:

OBJETIVOS:

- Que todos los componentes de la comunidad educativa conozcan, respeten y cumplan sus derechos y deberes establecidos en el Decreto 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Que todos los componentes de la comunidad educativa conozcan, respeten y cumplan la resolución de la Dirección General de la Función Pública, de 8 de mayo de 2019, por la que se establece el protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Que el profesorado y, especialmente, el alumnado conozca y respete las normas de convivencia del centro y del aula.
- Asumir por todos los miembros de la comunidad educativa que el fomento de la convivencia y el logro de un clima positivo en el centro es responsabilidad y tarea común.
- Tomar conciencia de que la mejora de la convivencia y el logro de un buen clima educativo facilita la tarea de enseñanza –aprendizaje.
- Evitar o, en su caso, abordar los conflictos entre miembros de la comunidad educativa de la forma más beneficiosa para todos y todas, intentando mejorar la convivencia desde la prevención y resolución de conflictos.
- Fomentar en nuestro centro los valores, las actitudes y las prácticas que permitan mejorar el cumplimiento de las normas y avanzar en el respeto, diversidad y en el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la colaboración de los responsables del alumnado menor de edad con el centro.
- Facilitar la prevención, detección, tratamiento, seguimiento y resolución de los conflictos que pudieran plantearse en el centro y aprender a utilizarlos como fuente de experiencia de aprendizaje.

- Elaborar y dar a conocer el sistema de normas de convivencia que debe ser respetado por todos los miembros de la comunidad educativa, así como estrategias para ponerlas en práctica.
- Consensuar las decisiones adoptadas por los miembros de la comunidad educativa, siempre dentro de su ámbito de responsabilidad.
- Implicar al alumnado en la prevención y resolución de conflictos, principalmente aquellos que se producen dentro o en el entorno del aula.
- Utilizar la figura del Delegado/a de clase como mediador/a en los conflictos que puedan surgir dentro y en el entorno del aula.

TEMPORALIZACIÓN:

Dada la escasez de conflictos de las enseñanzas de régimen especial, los objetivos se pondrán de manifiesto en la primera reunión de claustro, Consejo Escolar y de la Junta de Delegados y se velará por su cumplimiento por parte de todos los sectores de la comunidad educativa sin menoscabo de las funciones inherentes a la Comisión de Convivencia.

ACCIONES:

Todos estos objetivos se trabajarán a través de las siguientes acciones y responsables:

- Realizar sesiones que den a conocer al alumnado sus derechos y deberes.
- Informar a las familias del alumnado menor de edad de sus derechos y deberes a principio de curso.
- Informar al personal de administración y servicios, a través de sus representantes, de sus derechos y deberes.
- Informar al claustro, a través de los jefes de departamento, de los derechos y deberes del profesorado.

RESPONSABLES:

- El equipo directivo.
- Del respeto y cumplimiento lo seremos todos, profesorado y alumnado.

E. Normas de convivencia y su gestión

Los derechos, deberes y obligaciones de la Comunidad Educativa vienen establecidos en el DECRETO 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias, en BOC N° 108, del jueves 2 de junio de 2011.

DEBERES

Respecto del alumnado

1°.- Permanencia en el Centro y uso de las instalaciones

- No podrán permanecer en el centro personas ajenas al mismo.
- El alumno cuidará, respetará y usará correctamente las instalaciones y el mobiliario del centro, manteniéndolo limpio.
- Ha de contribuir en la limpieza del centro en cualquiera de sus estancias además de comunicar al personal de limpieza, o conserje, cualquier incidencia relacionada con la limpieza del centro.
- El alumnado menor de edad que, por circunstancias diversas, finalice sus clases antes del término de la jornada escolar, deberá traer una autorización de sus padres o tutores legales, que le permita salir del centro en estas circunstancias.
- Aquel alumnado menor de edad que tenga que salir del Centro antes de la jornada escolar por circunstancias especiales (visita médica, trámites diversos, etc.) deberá traer autorización de sus padres y notificarlo al profesorado.
- Está terminantemente prohibido traer al Centro ningún tipo de utensilio, arma o sustancia que pueda entrañar algún peligro para la integridad física de los miembros de la comunidad educativa.
- Está prohibido acudir al centro con cualquier tipo de mascota.
- No está permitido colocar carteles sin previa autorización de la dirección del centro.
- Se ha de respetar a los compañeros/as y docentes del centro, procurando no molestar en las zonas comunes y hablar en un tono que no cause molestias a las actividades que se están desarrollando.
- Respetar la prohibición de fumar y consumir bebidas alcohólicas en cualquiera de las estancias del centro.
- No está autorizado a asistir a clase con hijos/as o cualquier otro acompañante.

2°.- Puntualidad y asistencia.

- Puntualidad en la hora de entrada y salida de todas las actividades que se desarrollan en el centro.
- Evitar que los aparatos electrónicos, móviles, Ipads, ordenadores portátiles, etc. emitan sonidos que molesten en el aula.
- El alumnado asistirá a clase y justificará adecuadamente las faltas de asistencia en los siete días lectivos posteriores a su incorporación al Centro.
- El alumnado deberá asistir un mínimo de 65% del total de horas lectivas del curso. Superado el porcentaje mínimo de faltas, perderá el derecho a la evaluación de progreso.
- El alumnado de cursos de especialización deberá asistir un mínimo de 85% del total de horas lectivas del curso para poder ejercer su derecho a la certificación del mismo.

3°.- Relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa

- Tratará de forma correcta y considerada a todos los miembros de la comunidad educativa, no permitiéndose, en ningún caso, el ejercicio de violencia física o verbal.
- Respetará la libertad de conciencia y las convicciones religiosas y éticas, así como la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa.
- Respetará la identidad, la integridad, la orientación sexual, la dignidad y la intimidad de los miembros de la comunidad educativa
- No discriminará a ningún miembro de la comunidad educativa por razón de nacimiento, raza, sexo, lengua o por cualquier otra circunstancia personal o social.

4°.- Clases

- El alumnado es responsable de traer su propio material a clase.
- Compromiso de mantener una actitud positiva hacia el aprendizaje, colaborando para que este proceso de enseñanza-aprendizaje sea enriquecedor para cada individuo y para el conjunto de la clase.
- El comportamiento esperado de los alumnos y alumnas durante las clases es el derivado de su obligación de estudiar y del respeto al derecho al estudio de los demás compañeros/as, siguiendo las directrices dadas por el profesorado.
- Respetará las decisiones que tome el profesorado sobre cuestiones metodológicas, didácticas y/o modificaciones en la temporalización y contenidos de la programación.
- El profesorado impartirá la clase en la lengua objeto de estudio. En el nivel A2.1 se alternará el idioma objeto de estudio con el español durante el primer cuatrimestre. En el segundo cuatrimestre y en el resto de los cursos impartidos en el centro, se procurará impartir la docencia en el idioma que se está estudiando.
- Respetará al resto de compañeros/as de aula y al profesor/a, mantendrá los turnos de palabra y escuchará las intervenciones de los otros.
- Devolverá los fondos de la Biblioteca en los plazos fijados.
- Participará, en la medida de lo posible, en las actividades complementarias y extraescolares del centro que forman parte de las actividades generales del centro.
- Colaborará en la resolución de conflictos y en el fomento de las normas de convivencia.
- Practicará la tolerancia, rechazando todo tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual o por cualquier otra circunstancia personal o social.

5°.- Autenticidad documental y testimonial

- Todo el alumnado está obligado a garantizar la autenticidad de la documentación o de los trabajos que presente, evitando la copia fraudulenta, la apropiación indebida, el plagio, o la falsificación de documentos, especialmente cuando de ellos derive la valoración académica del alumnado.
- Está obligado a garantizar la autenticidad de la documentación que presente al Centro como justificantes de cualquier tipo de incidencia en la asistencia o salidas del centro dentro del horario lectivo, así como de la información que facilite al personal del Centro.

6°.- Cumplimiento de las medidas disciplinarias

- El alumnado está obligado a cumplir las medidas disciplinarias o reparadoras que impongan los órganos competentes y que correspondan a la gravedad de la infracción de normas que haya cometido. En el caso de menores, sus padres o tutores legales serán informados de tal hecho.
- Participará y colaborará en la promoción de un adecuado ambiente de convivencia escolar, así como conocer y respetar las normas de convivencia y el plan de convivencia del centro.
- Respetará y cumplirá las decisiones de los órganos unipersonales y colegiados del centro, sin perjuicio de hacer valer sus derechos cuando considere que alguna de las decisiones vulnere alguno de ellos, de acuerdo con el procedimiento que se establezca.

Respecto del profesorado

- Asistirá con puntualidad a las clases, reuniones y las distintas actividades contempladas en su horario personal.
- Colaborará de forma activa en el cumplimiento de las normas de convivencia del Centro y en la comunicación y corrección de su incumplimiento.
- Tratará a todos los miembros de la comunidad educativa con el máximo respeto y amabilidad.
- Respetará la personalidad de cada alumno/a, escuchándolo/la y procurando comprenderlo/la y ayudarlo/la.
- Atenderá a la diversidad del alumnado en la medida de lo posible, adaptando las explicaciones y actividades a sus necesidades.
- Atenderá a las familias que lo requieran en el horario establecido al efecto.
- Controlará la asistencia del alumnado a clase, realizando las anotaciones e incidencias que estime oportuno.
- El profesorado tiene el deber de cumplir las obligaciones establecidas por la normativa sobre la convivencia escolar, lo establecido en el plan de convivencia y el resto de la normativa del centro.
- El profesorado tiene el deber de mantener la disciplina y velar por el correcto comportamiento del alumnado, impidiendo, corrigiendo y poniendo en conocimiento de los órganos competentes todas aquellas conductas contrarias a la convivencia, de conformidad con lo dispuesto en este decreto y en las normas de organización y funcionamiento del centro.
- El profesorado tiene el deber de promover, organizar y participar en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los centros, especialmente de aquellas orientadas a mejorar el clima de convivencia escolar.
- El profesorado tiene el deber de informar a las familias del alumnado menor de edad de las normas de convivencia establecidas en el centro, de los incumplimientos de estas por parte de sus hijos e hijas, así como de las medidas educativas correctoras impuestas.
- El profesorado tiene el deber de formarse en aspectos relacionados con la convivencia en los centros docentes y en la resolución pacífica de conflictos, así como en el uso adecuado de las tecnologías de información y comunicación.
- El profesorado tiene el deber de guardar reserva y sigilo profesional sobre toda aquella información de que se disponga acerca de las circunstancias personales y familiares del alumnado sin perjuicio de la obligación de comunicar a la autoridad competente, administración educativa y sus servicios, las circunstancias que puedan implicar el incumplimiento de los deberes y responsabilidades establecidos por la normativa de protección de menores.

Respecto de las familias

- Participarán activamente en las reuniones a las que se convoque y en las actividades que el centro organice para la mejora del rendimiento escolar de sus hijos/as.
- Conocerán la evolución del proceso educativo de sus hijos/as.
- Harán respetar las normas establecidas por el Centro, y la autoridad y las indicaciones educativas del profesorado
- Fomentarán en sus hijos/as el respeto a todos los componentes de la comunidad educativa.

Respecto del personal de administración y servicios

- Deber de colaboración y comunicación

- Deber de cumplimiento de la legislación de protección de datos de carácter personal, seguridad laboral y propiedad intelectual.
- Deber de custodia y sigilo profesional

DERECHOS:

Respecto del alumnado

- A la formación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales y en los principios democráticos de convivencia.
- A la adquisición de habilidades, capacidades, competencias y conocimientos que le permitan integrarse personal y socialmente.
- Al desarrollo de las actividades docentes con fundamento académico.
- Al aprendizaje de métodos no violentos en la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.
- A que se respete su identidad, integridad y dignidad personales por todos los miembros de la comunidad educativa.
- A la protección contra toda agresión física, verbal, psicológica, moral y social. La no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, capacidad económica, nivel social, orientación e identidad sexual, convicciones políticas, morales o religiosas, así como por discapacidades físicas o psíquicas, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- A la existencia de unas condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud en el centro.
- A la confidencialidad en sus datos personales, sin perjuicio de las comunicaciones necesarias con la Administración educativa y la obligación que hubiere de informar a otras Administraciones o autoridades, en los casos así previstos.
- A que su dedicación, esfuerzo y rendimiento sean valorados y reconocidos, conforme a criterios objetivos.
- A conocer, tanto el alumnado como sus familias, al inicio de curso, los criterios de evaluación, calificación, promoción y titulación establecidos por el centro.
- El alumnado mayor de edad o sus representantes legales, en caso de minoría de edad de aquel, tienen derecho a recibir información por el profesorado en lo relativo a las valoraciones sobre su aprovechamiento académico, la marcha de su proceso de aprendizaje y las decisiones que se adopten como resultado de dicho proceso.
- El alumnado, en el marco de la capacidad de obrar que le reconoce el artículo 30 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá reclamar contra las decisiones y calificaciones académicas que se adopten como resultado del proceso de evaluación conforme al procedimiento legalmente establecido. En caso de menores con incapacidad, lo podrán hacer sus familias.
- A participar en la vida del centro y en su funcionamiento en los términos establecidos en el presente Decreto, y en el resto de la normativa educativa.
- A la manifestación de sus opiniones, individual y colectivamente, con libertad, sin perjuicio de los derechos de los miembros de la comunidad educativa y del respeto que, de acuerdo con los principios y derechos constitucionales, merecen las personas y las instituciones.
- A la manifestación de la discrepancia ante decisiones o acontecimientos relacionados con la vida escolar. Las discrepancias, cualquiera que sea su motivación, alcance y contenido, serán puestas en conocimiento de la dirección del centro, a través de los delegados o delegadas de cada grupo, para que adopten las medidas que correspondan.

- Las decisiones colectivas de inasistencia a clase no tendrán la consideración de falta de conducta ni serán objeto de medida, cuando hayan sido el resultado del ejercicio del derecho de reunión y sean comunicadas previamente a la dirección del centro. Artículo 12.- Derecho a la igualdad de oportunidades.

Respecto del profesorado

- El profesorado tiene el derecho a ser respetado y a recibir un trato adecuado en el ejercicio de sus funciones, así como a desarrollar su función docente en un ambiente educativo adecuado, donde sean respetados sus derechos, especialmente el referido a la integridad y dignidad personal.
- El profesorado tiene derecho a tomar las decisiones necesarias para mantener un adecuado clima de convivencia durante las clases, así como en las actividades complementarias y extraescolares, según el procedimiento que se establezca en las normas de convivencia, con el fin de asegurar la actividad educativa.
- El profesorado tiene derecho a recibir, por parte de la Administración educativa, la formación en materia de convivencia que se establezca en la normativa específica, y en los términos establecidos en el artículo 102 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- El profesorado tiene derecho a la consideración de autoridad pública en el desempeño de la función docente con las potestades y protección jurídica reconocidas en el Ordenamiento Jurídico.
- El profesorado tiene derecho al asesoramiento jurídico, a la defensa legal y a la protección por parte de la Administración pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional, así como, la cobertura de la responsabilidad civil, en relación con los hechos que se sigan como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos docentes, salvo en los casos de conflicto con la propia Administración.

Respecto de las familias

- Derecho a participar en los procesos educativos de sus hijos e hijas o pupilos.
- Las familias tienen derecho a ser oídas en aquellas decisiones que afecten a la orientación académica de sus hijos e hijas o menores bajo tutela.
- Derecho a participar en la organización, funcionamiento, gobierno y evaluación del centro.

Respecto del personal de administración y servicios

- Derecho al respeto.
- El personal de administración y servicios tiene derecho a recibir defensa jurídica y protección de la Administración pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones, salvo en los casos de conflicto con la Administración.

F. Estrategias para favorecer la convivencia. (Decreto de Convivencia escolar)

MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

- ***Informativas***

Se establecerán los procedimientos para que todos los componentes de la comunidad educativa: profesorado, alumnado, personal de administración y servicios y familias, así como todos los órganos colegiados: claustro, consejo escolar y departamentos conozcan el Plan de Convivencia, especialmente lo relacionado con sus principios, objetivos y normas de convivencia.

Se aunará esfuerzos coordinadamente con la comunidad educativa en general para contribuir y asegurar una educación que atienda a la diversidad del alumnado característicamente heterogéneo de este centro y establecer modelos de conductas que favorezcan la convivencia, además de trabajar con el profesorado y el personal laboral, conjuntamente, para asegurar una convivencia lo más armoniosa posible en el ámbito laboral.

El plan de convivencia estará a disposición de toda la comunidad educativa en la página web del centro, así como en la secretaría del mismo. También, se habilitará un horario de atención al alumnado y sus tutores o padres para debatir cuestiones relativas a la convivencia.

Serán funciones del personal no docente, entre otras, la de informar al equipo directivo de cualquier situación que observen de conductas disruptivas y la de colaborar en las horas de pausa, entradas y salidas.

- ***Preventivas***

Entendemos que los conflictos son inherentes a las relaciones humanas, considerándolos una oportunidad para el desarrollo de todos como personas responsables.

Se potenciará el conocimiento y desarrollo de los principios que guían la convivencia en la Escuela: el respeto a los derechos y deberes de todos los componentes, resolución pacífica de los conflictos, valores de igualdad, tolerancia y no discriminación, participación responsable, corresponsabilidad para mantener la buena convivencia.

Fomentaremos el reconocimiento de la autoridad del profesorado como condición necesaria para un correcto desarrollo del proceso educativo. El profesorado incluirá en su práctica docente diaria actividades que atiendan a las necesidades de todos los grupos de edad del alumnado: adolescentes, adultos de mediana edad, alumnos retirados y todos los grupos profesionales y reflejen actitudes de respeto que contemplen los objetivos en los que se desarrolla este plan de convivencia.

Además, a nivel del profesorado y personal laboral, se trabajará desde el equipo directivo para prevenir situaciones de conflicto, escuchando, respetando y actuando conforme a las situaciones presentadas, intentando siempre mediar y llegar a consensos satisfactorios para todas las partes.

En lo referente al papel de delegados y delegadas, éstos tendrán como función principal la de servir de puente entre el grupo y el profesor, exponiendo las inquietudes del grupo. También se hace especial hincapié en su papel de observador y detector de posibles problemas en el aula, con el fin de ponerlos en conocimientos del profesor para que se pueda encontrar una solución óptima y rápida.

- ***Correctivas***

La intervención rápida, clara y proporcionada ante la aparición de cualquier conflicto establece la base para la solución del mismo.

Para tal fin, estableceremos los procedimientos adecuados para gestionar conflictos. Estableceremos procedimiento de conciliación y mediación, informando y formando al alumnado y profesorado, como estrategia principal de resolución de conflictos, complementaria o alternativa a los procedimientos sancionadores legalmente establecidos.

COMISIÓN DE CONVIVENCIA

- Composición. La Comisión de Convivencia estará integrada por el director de la escuela, que la presidirá, un/a profesor/a, y un miembro designado por el Consejo Escolar del centro de entre sus miembros. Actuará como Secretario, en todo caso, el/la profesor/a miembro de la comisión.
- Plan de reuniones. La Comisión de Convivencia se reunirá al menos, dos veces, cada curso. Al principio para la aprobación de aquellos aspectos del Plan Anual de centro que afecten a su ámbito: revisión y actualización del Plan y las normas de convivencia, actividades para fomentar la participación y cooperación del alumnado, formación de los miembros de la comunidad educativa en el área de la convivencia y la resolución de conflictos, etc. Al final de cada curso se reunirá nuevamente para valorar el cumplimiento de los objetivos del Plan y proponer mejoras para tener en cuenta en los cursos sucesivos. Además de estas dos reuniones, la Comisión se reunirá cuando exista algún conflicto o alguna situación en el centro que haga necesaria su intervención.

G. Protocolos para la resolución

EN LO QUE RESPECTA AL ALUMNADO

Como norma general, el profesorado es el encargado de detener o reconducir los conflictos que se produzcan con el alumnado a su cargo. Siempre que exista un conflicto que afecte al alumnado se procederá de la siguiente manera:

- a) Amonestación privada por parte del profesorado que haya detectado la incidencia.
- b) En caso de que el profesorado no revierta la conducta del alumnado, se dejará constancia por escrito (anexo III) de la incidencia y se hará llegar la misma al equipo directivo.
- c) El director se reunirá con el alumnado implicado para determinar qué medidas tomar. En caso de destrozos en el centro, el alumnado se compromete a realizar tareas que contribuyan a la mejora y desarrollo de las actividades del centro o, si procede, dirigidas a reparar el daño causado a las instalaciones o al material del centro o a las pertenencias de otros miembros de la comunidad educativa.
- d) Suspensión del derecho de asistencia por un máximo de tres días. Durante el tiempo que dure la suspensión, el alumno/a debe realizar las tareas que se determinen para evitar la interrupción en su proceso educativo.

e) En las faltas graves, suspensión del derecho de asistencia por un período mayor de tres días e inferior a un mes. Durante este tiempo el alumno/a deberá realizar las tareas que se determinen para evitar la interrupción en el proceso educativo.

f) En caso de faltas muy graves y reincidentes, se procederá a la expulsión definitiva del alumno/a del centro.

Cuando la incidencia afecte al personal del centro se pondrá en conocimiento de la Secretaría, si se trata de personal no docente, o de la Dirección, si se trata de personal docente. Éstos informarán al resto del equipo directivo sobre la situación, que determinará los cauces a seguir para su resolución.

Cuando la incidencia afecte al público en general, durante la realización de gestiones administrativas o cualquier otra actividad no lectiva del centro, la incidencia se recogerá en un parte de incidencias, y será entregada a la Secretaria, siendo resuelta, en función de su gravedad, por el equipo directivo.

- **Actuaciones preventivas a corto, medio y largo plazo:**

- Corto plazo : Una estrategia a considerar durante el acompañamiento y seguimiento: **LA MEDIACIÓN.**
- Medio plazo: Se trata de incorporar en el Plan de Convivencia estrategias con acciones dirigidas a **actuar desde la prevención específica con los grupos de riesgo.** En cualquier caso, si hiciere falta tomar medidas preventivas, éstas se han de planificar mientras dure la mediación

El centro decidirá cuáles deben ser estas acciones, siendo recomendable: Estrategias curriculares y organizativas que sean efectivas en la prevención del uso de la violencia, impulsando el desarrollo de las competencias sociales y cívicas y dirigidas a la maduración de la conciencia moral y la actitud crítica.

- Largo plazo: Contemplar en el Plan de Convivencia estrategias con acciones dirigidas a actuar desde la Prevención. Esta prevención va dirigida a toda la comunidad escolar. Se trata de emprender acciones para generar bienestar y seguridad en el centro.

Algunas ideas:

- Buzón de sugerencias.
- Programa de alumnado ayudante.
- Programa de tutorización del alumno/a mayor
- Equipo de mediación con alumnado y familias.
- Campaña de sensibilización con el alumnado: charlas, representaciones, folletos...
- Información / formación del profesorado, las familias.

- **Tipos de conductas**

- CONDUCTAS CONTRARIAS A LA CONVIVENCIA DE CARÁCTER LEVE.
 - Las actitudes, gestos o palabras desconsideradas contra los miembros de la comunidad educativa.
 - La simple desobediencia a los profesores, profesoras o autoridades académicas cuando comporte actitudes de menosprecio, insulto o indisciplina deliberada, así como no atender las indicaciones del resto del personal docente del centro en ejercicio de sus funciones.
 - El deterioro de las dependencias del centro docente, de material del mismo o de los objetos y pertenencias de los demás miembros de la comunidad educativa, cuando sea causado por negligencia.
 - Utilizar el equipamiento del centro docente, electrónico, mecánico, telefónico, informático o de cualquier clase sin autorización o para fines distintos de los autorizados.
 - Copiar o facilitar que otros alumnos o alumnas copien en exámenes, pruebas o ejercicios que hayan de servir para la calificación, o utilizar en ellos material o aparatos no autorizados.
 - Medidas aplicables ante conductas contrarias a la convivencia de carácter leve.
 - Todos los profesores del centro tienen competencia para corregir inmediatamente una conducta contraria a la convivencia de carácter leve tanto en su aula como en otras instalaciones del centro.
 - Las medidas ante conductas contrarias a la convivencia de carácter leve serán aplicadas por el profesor que imparte docencia, si lo considera oportuno, o en cualquier caso, por la comisión de convivencia o por el equipo directivo. El profesor o miembro de la comunidad educativa afectado por una conducta contraria a la convivencia lo comunicará al Equipo Directivo verbalmente y acompañado del parte de incidencia que figura en el ANEXO I de este documento. Las medidas aplicables ante conductas contrarias a la convivencia de carácter leve son las siguientes:
 - Reconocimiento de la inadecuación de la conducta, ante las personas que hayan podido resultar perjudicadas.
 - Compromiso escrito ante el profesor y el alumno.
 - Apercibimiento verbal con posterior comunicación a la jefatura de estudios (y a sus familiares en el caso de alumnado menor de edad).
 - Apercibimiento escrito con orientaciones para la superación del conflicto.
 - Las conductas gravemente perjudiciales para la convivencia en el centro serán corregidas mediante la aplicación de las medidas previstas en el artículo 67 del DECRETO 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias previa la instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario. El director de la EOI Ingenio,

antes de iniciar el procedimiento disciplinario, propiciará los instrumentos para corregir la conducta mediante medidas aceptadas voluntariamente por el alumno. La aceptación de las medidas propuestas determinará que no se inicie el proceso.

- **Acoso escolar.**

En cuanto al acoso escolar, una vez detectado un posible acoso, se dejará constancia por escrito rellenando el anexo III. El director designará un miembro del equipo de gestión de la convivencia para realizar las actuaciones inmediatas señaladas en el protocolo. A continuación, se citará al supuesto alumno/a que acosa para la primera entrevista en un plazo no superior a dos días. Se establece que debe ser la misma persona quien realice todas las entrevistas.

Al recibir la información, se ha de intentar proteger a la víctima sin que quede expuesta, con el fin de no desprotegerla.

Con la finalidad de detectar un caso de acoso se han de establecer varias fases:

1. FASE 1 – DETECCIÓN Y ACOGIDA

Objetivos de la entrevista con la víctima:

- A. Empatizar con el alumno o la alumna. Hay que lograr establecer una relación de confianza, para lo que es fundamental hablar con claridad de lo que nos han contado del problema.
- B. Recoger toda la información/indicadores sobre el supuesto acoso:
 - Describir en qué consiste lo que le hacen para molestarle/dañarle: descripción de las conductas de acoso indicadores de conducta de maltrato.
 - Registrar las consecuencias percibidas por el daño sufrido
 - Indicar desde cuándo está sucediendo. Señalar lugares, momentos y frecuencia en que se producen esas conductas de acoso.
 - Confirmar la existencia de compañeras o compañeros observadores del acoso.
 - Delimitar entre 3 y 6 compañeras o compañeros con los que piensa que podríamos contar como ayudantes para acompañarlo y protegerlo.
 - Identificar a las personas que le molestan/dañan: individual o grupal.
 - Si se trata de un grupo, tratar de graduar el grado de responsabilidad de cada cual, de mayor a menor. Señalar al líder percibido por la víctima.
 - Ante una respuesta del tipo: “es que es casi toda la clase”, que nos indica que el acoso se ha generalizado, se debe insistir en la identificación que permita diferenciar a los máximos responsables.
- C. Analizar creencias y expectativas de la supuesta víctima.
- D. Evaluar el grado de preocupación/sufrimiento percibido y clasificarlo en:

leve - bastante - intenso - grave – severo

Conclusiones de la entrevista:

1º.- Valoración del supuesto acoso escolar para disponer de un diagnóstico inicial.

Los tres criterios diagnósticos básicos son:

- Desequilibrio de poder. Relación de dominio-sumisión.
- Intencionalidad/Personalización. Las conductas de maltrato se dirigen específicamente, de forma intencionada, hacia la víctima y no hacia cualquier otro compañero o compañera.
- Cronicidad/repetición de conductas. Es importante destacar desde cuándo sucede, porque a mayor cronicidad se origina un mayor deterioro/daño causado en la víctima. No confirmaremos este criterio cuando se trate de un hecho puntual y aislado, en cuyo caso no podemos hablar de acoso, por muy grave que sea el hecho informado. En este caso, el conflicto debe ser abordado fuera de este protocolo, diagnosticado, por ejemplo, como conflicto puntual con violencia grave.

2º.- Identificar si el acoso se produce asociado a algún diagnóstico diferencial y puede ser asociado a alguna de las siguientes modalidades:

- Acoso escolar con violencia sexual.
- Acoso escolar con violencia de género.
- Acoso escolar con homofobia.
- Acoso escolar con transfobia.
- Acoso escolar con ciberacoso: intimidación, difusión de insulto, amenazas o publicación de imágenes no deseadas a través del correo electrónico, páginas web o mensajes en teléfonos.

3º.- Valorar la percepción de estabilidad o progresión de las conductas de acoso, partiendo de los indicadores de conductas y al miedo que siente la víctima. Según esto, valorar si se requieren o no medidas urgentes para garantizar la seguridad de la víctima

2. FASE 2 – ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN INICIAL

La persona referente se reunirá con el director o directora, el Equipo de Gestión de la Convivencia, el/la docente del alumno o alumna víctima de acoso y les aportará toda la información disponible, argumentando su diagnóstico inicial.

Se analizará y valorará conjuntamente la situación, ajustando el procedimiento a seguir en cada caso particular a los principios de actuación para gestionar un conflicto (Decreto 114/2011, art.3 punto 2: principio de oportunidad, de intervención mínima, de graduación y de proporcionalidad, teniendo siempre presente el superior interés del alumnado).

Opciones para aplicar medidas urgentes ante una situación de acoso escolar:

a. Cuando la situación es considerada grave, hay que tomar medidas urgentes e inmediatas para garantizar la protección de la víctima, sin intervenir todavía con el alumnado que ejerce el acoso.

b. Cuando del análisis realizado se desprende el temor de un agravamiento de la situación, en cualquier momento, hay que asegurarle a la víctima el distanciamiento con el alumnado responsable del acoso, debiendo en un caso extremo, aplicar medidas disciplinarias cautelares, garantizando su alejamiento de la víctima.

En caso de menores, a la familia se les dice que se les llamará en uno o dos días para que vengan a una reunión en el centro, donde se le informará con detalle sobre el problema y se les solicitará su cooperación con el fin de solucionarlo. Insistir en la intervención educativa que se hará con su hijo o hija para modificar su conducta y en la necesidad de contar con su apoyo y colaboración. Informarles que se quiere resolver el problema, educando y no castigando.

c. Cuando la situación es considerada muy grave, pudiendo constituir hechos delictivos y el agresor o agresora es mayor de 14 años (tiene responsabilidad penal), hay que poner la situación en conocimiento del inspector o inspectora de manera inmediata, quien valorará si debe trasladarse la información a la Sección de Menores de la Fiscalía.

d. Siempre que se pueda prescindir de una medida disciplinaria cautelar y urgente, debemos optar por este camino, evitando el modelo disciplinario sancionador y actuar desde un modelo responsabilizador y reparador, que evita la escalada del conflicto y facilita la respuesta diferenciada que necesita cada uno de los protagonistas directos (víctima, agresores y espectadores), así como sus familias.

El director o directora informará al inspector o inspectora de la situación detectada y de los pasos que se están dando.

3. FASE 3 – INTERVENCIÓN: DIAGNÓSTICO Y CONTENCIÓN DEL ACOSO

Se trabajará con el grupo del alumnado acosador para sensibilizar al alumnado con el problema del acoso, propiciando su empatía hacia cualquier víctima y buscar su implicación, abandonando el rol de persona observadora pasiva y asumiendo el de persona comprometida como alumno o alumna ayudante de convivencia.

Se identificará a la víctima y al alumnado agresor y se acordarán las primeras medidas de protección a la víctima, a las que se comprometen de forma voluntaria.

Al grupo, se le pedirá información sobre lo que han observado y se buscarán posibles alternativas para asegurar que la víctima no esté sola.

En cuanto al alumnado acosador se tratará de parar el acoso, transformado su actitud hacia una actitud de arrepentimiento y de reconocimiento del daño causado, intentando sensibilizarlo, propiciando su empatía hacia su propia víctima. Asimismo, se ha de determinar la ayuda que el alumnado acosador pueda requerir para prevenir que vuelva a ejercer el acoso. La asunción de la propia responsabilidad por el comportamiento de acoso tiene un enorme potencial resocializador, como primer paso para superar la crisis.

Se le informará al alumno/a del compromiso que asume, de lo cual quedará constancia por escrito, y se le advertirá, con un mensaje claro y nítido, de que cualquier otro rebrote será objeto de una respuesta de mayor intensidad.

4. FASE 4 – TOMA DE DECISIONES

Es recomendable realizar un seguimiento con reuniones en las que evaluar los resultados. Si continuaran los posicionamientos enfrentados, habría que iniciar el procedimiento por la vía disciplinaria. Pudiera darse la necesidad de tratamiento específico que pueda tener alguna de las personas implicadas, víctima o victimario. En este caso, puede ser conveniente derivar a recursos externos al centro, como: salud mental, servicios sociales...

En caso de procedimiento disciplinario, recurriremos a lo expresado en el *DECRETO 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

El director del centro iniciará aplicará el procedimiento disciplinario siguiendo las directrices del artículo 70, 71, 72 y 73 del DECRETO 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

EN LO QUE RESPECTA AL PROFESORADO Y PERSONAL NO DOCENTE.

Será el equipo directivo el que promoverá las condiciones de trabajo que eviten conductas contrarias a la norma y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido.

El equipo directivo, y basándose en la Constitución Española en sus artículos 14, 15,17 y 18, prestará especial atención en evitar que se produzcan **episodios de discriminación de ninguna índole, conductas degradantes, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y violencia, de cualquier tipo, por considerarlos ilícitos y que vulneran los derechos fundamentales de la persona.**

El equipo directivo de la EOI Ingenio basará su actuación siguiendo la resolución de la Dirección General de la Función Pública, de 8 de mayo de 2019, por la que se establece el protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC N° 102. Miércoles 29 de mayo de 2019 - 2663).

El protocolo previsto para los casos antes expuestos se activará inmediatamente al realizarse una denuncia al equipo directivo. La denuncia puede realizarla la presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de la presunta existencia de una de las situaciones antes mencionadas. Esta denuncia no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales.

El equipo directivo, una vez tenga constancia de una denuncia, actuará para resolver la situación satisfactoriamente, lo antes posible, para la presunta víctima. No obstante, si la presunta víctima quisiera seguir con la denuncia, ésta se deberá presentar ante la Dirección General de Personal, con independencia de que se trate de personal docente no universitario o personal de Administración General y deberá ir acompañada del modelo que figura en el Anexo I de este plan de convivencia.

Si quien presenta la denuncia no es la presunta víctima de acoso (persona interesada) deberá identificarse en documento complementario a la presunta víctima y deberá presentarse en sobre cerrado figurando por fuera, grapada, la denuncia (Modelo Anexo II). En dicho sobre cerrado podrá incorporarse otra documentación que se estime oportuna para probar la presunta situación de acoso.

La admisión a trámite de la denuncia deberá notificarse a la persona denunciante, de ser distinta también a la persona interesada (presunta víctima) y a las personas denunciadas. La notificación que se efectúe a las personas denunciadas (presuntas autoras del acoso) no deberá contener la identificación de la persona denunciante ni de la persona interesada (presunta víctima) cuando concurren circunstancias de especial gravedad que así lo aconsejen, debiendo además adoptarse obligatoriamente otras medidas cautelares que garanticen la evitación de daños y perjuicios ulteriores de difícil o imposible reparación. No obstante, en todo caso, una vez garantizada la debida protección de los intereses en conflicto, la persona denunciada tendrá derecho a conocer la identidad de la persona denunciante, así como en su caso de la persona interesada (presunta víctima) de no haberse opuesto a la tramitación del protocolo.

En los procedimientos iniciados a instancia de parte, ya sea por la persona interesada (presunta víctima) o por una tercera persona denunciante, la medida cautelar consistente en la movilidad de la persona presuntamente acosada o cualquier otra medida que limite sus derechos o condiciones de trabajo requerirá su conformidad previa y expresa.

Cuando la movilidad que se pretenda acordar se fundamente en la protección de la salud de la presunta víctima, se requerirá un informe técnico facultativo, así como en su caso, el correspondiente examen del estado de salud de la presunta víctima.

En los casos de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad u orientación sexual, las denuncias podrán formularse por escrito o de forma verbal. 3. Quienes presenten la denuncia por escrito podrán hacer uso de los modelos que constan en los Anexos I y II de este plan. En caso de optar por la presentación de forma verbal, se dejará constancia de ésta por escrito, y una vez leída y verificado que se comprende los términos en que se formula la denuncia, deberá ser firmada por la persona denunciante.

Los tipos de acoso discriminatorio en el ámbito laboral son:

- Acoso moral, laboral o psicológico. Se entiende como tal la exposición a conductas de violencia psicológica intensa dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo por parte de una o varias personas que actúan desde una posición de poder, no

necesariamente jerárquica, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante y el efecto de perturbar la vida laboral de la víctima.

Se consideran comportamientos constitutivos de acoso moral, laboral o psicológico: dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa que lo justifique; asignarle ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor; exigir unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan; acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes; insultar o menospreciar repetidamente; reprender reiteradamente delante de otras personas o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.

Conducta que no pueden ser consideradas como acoso moral, laboral o psicológico: conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente; conflictos durante las huelgas; protestas; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; un hecho violento singular y puntual; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

- Acoso sexual. Se entiende como acoso sexual todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil. Comprende conductas físicas, verbales y no verbales de naturaleza sexual.

Se consideran conductas constitutivas de acoso sexual aquellas que empeoran las condiciones laborales y serán del tipo de decir piropos; difundir rumores sobre la vida sexual de una persona; hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales; hacer chistes y bromas sexuales ofensivas; hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; hacer comentarios sexuales ofensivos; realizar acercamientos no consentidos; preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales; preguntar sobre la vida sexual; presionar post-ruptura; realizar gestos obscenos; arrinconar, buscar deliberadamente; quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos; demandar favores sexuales; realizar insinuaciones directas o ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual piropos respetuosos sin contenido sexual; un incidente puntual y aislado; personas que expresan abiertamente su sexualidad sin intención de atentar contra la dignidad de ninguna persona y lo realiza de manera indiscriminada; contacto físico de dos cuerpos por accidente sin intencionalidad o quedarse a solas con otra persona por motivos de trabajo sin intencionalidad sexual

- Acoso por razón de sexo. Se entiende el acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de sexo cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales de un sexo frente a otro como, por ejemplo, comportamiento discriminatorio relacionado con la maternidad o el cuidado de los hijos e hijas; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr a una persona en función de su sexo; asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, sólo por su sexo; ignorar aportaciones, comentarios o acciones; utilizar humor sexista de manera reiterada y con intención de vejear a un sexo determinado; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo; denegar permisos a los que se tiene derecho, de manera arbitraria, por razón de sexo; despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo; sabotear el trabajo o impedir el acceso a los medios para realizarlo; llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Las conductas que no pueden ser consideradas acoso por razón de sexo engloban a conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a un sexo; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación al sexo de la persona; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo aunque sea a una persona de diferente sexo; críticas constructivas, explícitas, justificadas, presiones para aumentar la jornada o realizar trabajos sin discriminación de un sexo frente a otro.

- Acoso por orientación o identidad sexual. Se entiende la acción u omisión relacionada con la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia.

Se consideran conductas constitutivas de acoso por orientación o identidad sexual cualquier medida que empeore las condiciones laborales, cualquier comportamiento discriminatorio, por razón de la orientación o la identidad sexual de una persona; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr a una persona en función de su orientación; asignar a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional; ignorar aportaciones, comentarios o acciones por su orientación o identidad sexual; utilizar humor sexista y vejatorio para las personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual con intención de vejear; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por su orientación o identidad sexual; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo; denegar permisos a los que se tiene derecho, de forma arbitraria y por razón de su orientación o identidad sexual; despreciar el

trabajo realizado por personas de una orientación o una identidad sexual determinada; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de una determinada orientación o identidad sexual.

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso por orientación o identidad sexual las conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia ; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo aunque sea a una persona de diferente orientación o identidad sexual; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación de una orientación o identidad sexual frente a otra.

- Otro tipo de acoso discriminatorio. Se entiende por la conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad, que tenga como propósito atentar contra su dignidad y efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr; asignar una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional; ignorar aportaciones, comentarios o acciones; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad.

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a personas diferentes; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad.

H. Dinamización y difusión del plan

El Plan de Convivencia de la EOI Ingenio será revisado, modificado y adaptado a la normativa vigente que regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad de Canarias, tantas veces como la comisión de convivencia, el Consejo Escolar, el Claustro de profesores y el Equipo Directivo considere necesario para el funcionamiento y organización apropiados del centro.

El plan de Convivencia se podrá consultar en la página Web de la Escuela. Una copia escrita del Plan permanecerá en Jefatura de Estudios a disposición de cualquier miembro de la Comunidad Educativa.

El profesorado que se incorpore al centro, una vez iniciado el curso, será informado de la existencia de este plan por parte de la Jefatura de Estudios.

El Plan de Convivencia se difundirá en cada una de las sesiones convocadas del Consejo Escolar para tal fin en el que están representados todos los miembros de la comunidad educativa, así como en las sesiones del claustro con el objetivo de enriquecer este documento con las aportaciones de cada uno de las personas que constituyen este centro educativo.

El Plan de Convivencia está en un proceso de evaluación continua y será el Consejo Escolar el que apruebe, si procede, las modificaciones y actualizaciones de este documento a lo largo del año académico y especialmente al inicio del cada curso escolar con las propuestas de mejora recogidas en la memoria del curso anterior.



ANEXO 1 - PLAN CONVIVENCIA

ANEXO II BIS

DENUNCIA POR ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Documento que tiene que aportar junto a la solicitud de inicio (Anexo II)

Por favor lea detenidamente la siguiente información
Este documento debe presentarlo en sobre cerrado. Acompañe a este documento, toda la documentación complementaria que considere procedente para acreditar la situación de acoso, sin perjuicio de que, admitida a trámite su solicitud, pueda hacerlo en cualquier otro momento posterior.
El Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias puede consultarlo en la página web (www.gobiernodecanarias.org/cpj/dgfp), así como en el Portal de Personal (www.gobiernodecanarias.net/empleado).
El Anexo I de este Protocolo contiene información importante que puede ayudarle a rellenar esta denuncia.

Condición con la que denuncia. Señale con una "X" lo que proceda.

<input type="checkbox"/>	Soy la persona víctima de acoso
<input type="checkbox"/>	Soy la persona que representa legalmente a la persona víctima de acoso
<input type="checkbox"/>	Soy representante sindical
<input type="checkbox"/>	Soy titular de Centro Directivo que tengo conocimiento de la situación de acoso
<input type="checkbox"/>	Soy personal al servicio de esta Administración que tengo conocimiento de la situación de acoso

¿Qué tipo de acoso denuncia? Señale con una "X" lo que proceda.

<input type="checkbox"/>	Moral, laboral psicológico
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Por razón de mi identidad o mi orientación sexual
<input type="checkbox"/>	Por otros motivos personales, sociales y/o familiares
<input type="checkbox"/>	No sabría concretarlo

Identidad de la presunta víctima de acoso. En caso de que usted no sea la presunta víctima de acoso, trate de rellenar todos los datos que le sea posible.

Nombre y apellidos (*)	
Número de documento oficial de identidad (*)	
Teléfono/s de contacto (*)	
Correo electrónico contacto (*)	
Departamento/Organismo	
Centro Directivo	
Unidad Administrativa	
Denominación puesto que desempeña	
Vínculo con la administración Personal Funcionario/Laboral/Estatutario/Docente	

Identidad de la presunta persona que realiza la conducta de acoso. Trate de rellenar todos los datos que le sea posible.

Nombre y apellidos (*)	
Teléfono/s de contacto (*)	
Correo electrónico contacto (*)	
Departamento/Organismo	
Centro Directivo	
Unidad Administrativa	
Puesto que desempeña	
Vínculo con la administración Personal Funcionario/Laboral/Estatutario/Docente	

¿Qué relación guarda con la presunta víctima? ² Indique el código según la información a pie de página	Código:
--	---------

Descripción de los hechos que se denuncian. Trate de hacer una descripción lo más clara y detallada posible de los hechos que se consideran constituyen acoso en el entorno laboral.

--

Firma,



ANEXO 2- PLAN DE CONVIVENCIA

ANEXO II

SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO

Por favor lea detenidamente la siguiente información
El presente modelo oficial está a su disposición en la página Web de la Dirección General de la Función Pública (www.gobiernodecanarias.org/cpj/dgfp), así como en el Portal de Personal (www.gobiernodecanarias.net/empleado).
Cumplimente de forma obligatoria todos los campos señalados con asterisco.
El Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias puede consultarlo en las direcciones Web señaladas anteriormente.
Acompañe esta solicitud de la denuncia (Modelo Anexo II bis) y de la documentación probatoria complementaria que desee aportar. Tanto la denuncia (Modelo II bis) como la documentación complementaria preséntela en sobre cerrado.

IDENTIDAD DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos (*)	
Número de documento oficial de identidad (*)	
Teléfono/s de contacto (*)	
Correo electrónico contacto (*)	
Centro de trabajo	

La persona cuyos datos de identidad se han hecho constar, por medio del presente escrito **SOLICITA** que se inicie por parte de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso en el Entorno Laboral.

A tal efecto, **adjunta a la presente solicitud**, en sobre cerrado, la correspondiente DENUNCIA y documentación complementaria.

Asimismo, **declara bajo su responsabilidad**, con los efectos legales previstos en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, que son ciertos los datos contenidos en la presente solicitud, así como en la denuncia que se aporta en sobre cerrado (Modelo Anexo II bis).

Y para que así conste, se firma la presente solicitud.

Firma,

ÓRGANO DESTINATARIO¹

(Señale con una "X" lo que proceda. Lea la información del pie de página)

<input type="checkbox"/>	DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
<input type="checkbox"/>	SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD
<input type="checkbox"/>	DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN
<input type="checkbox"/>	DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ANEXO III - PLAN DE CONVIVENCIA

DATOS DEL ALUMNADO

APELLIDOS: _____ NOMBRE: _____

CURSO: _____ GRUPO: _____ IDIOMA: _____

FECHA: _____ HORA: _____

PROFESOR o PROFESORA DEL GRUPO:

INCIDENCIA

(Descripción del hecho concreto. Testigos, palabras, actos, etc.)

Fdo.: _____

(Profesor o profesora que levanta el parte)