

POLÍTICA CORPORATIVA DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

ESCOLA EL CIM

Versión 01 | 2026

0. Naturaleza, alcance y prevalencia normativa

La presente Política constituye una **declaración corporativa de principios, directrices internas y marco general de actuación** de ESCOLA EL CIM para promover la **igualdad de trato y oportunidades**, la **no discriminación** y la **prevención y actuación** frente al **acoso sexual**, el **acoso por razón de sexo** y otras conductas contrarias a la **libertad sexual**, la **dignidad** y la **integridad moral** en el trabajo, con especial atención a su posible manifestación en **entornos digitales** vinculados a la actividad profesional.

Esta Política **no tiene naturaleza contractual** ni constituye, por sí misma, un derecho adquirido, una condición más beneficiosa, ni una modificación de condiciones de trabajo, sin perjuicio de la normativa aplicable, el convenio colectivo y los contratos vigentes. Las medidas concretas que, en su caso, se adopten en desarrollo de esta Política tendrán la naturaleza jurídica que corresponda conforme a la normativa aplicable y **no implicarán consolidación automática** como condición más beneficiosa.

En caso de discrepancia o conflicto interpretativo, **prevalecerá** en todo caso la **legislación y normativa aplicable**, el **convenio colectivo** y demás fuentes del ordenamiento laboral.

ESCOLA EL CIM podrá desarrollar y concretar esta Política mediante **protocolos, procedimientos e instrucciones internas**, así como actualizarla cuando resulte necesario, **en la medida permitida por la normativa vigente**.

La referencia a “**tolerancia cero**” se entiende como **rechazo institucional** y compromiso de **actuación diligente**, sin prejuzgar los hechos ni condicionar el resultado de una investigación imparcial y con garantías, respetando en todo caso la **presunción de inocencia**, el **principio de contradicción** y el **derecho de defensa**.

1. Objeto

La presente Política establece el marco corporativo de ESCOLA EL CIM para:

- promover la **igualdad real y efectiva** de trato y oportunidades;
- prohibir la **discriminación directa o indirecta**;
- prevenir y actuar frente al **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**;
- prevenir y actuar frente a otras conductas contrarias a la **libertad sexual**, la **dignidad** y la **integridad moral** en el trabajo, en la medida en que resulten aplicables.

Su finalidad es favorecer un entorno laboral **seguro, respetuoso y conforme a Derecho**, reduciendo riesgos organizativos y garantizando una respuesta proporcionada y garantista ante hechos o indicios.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a toda la organización, incluyendo:

- Dirección y órganos de administración o gobierno;
- mandos y responsables;
- plantilla y personal contratado por cuenta ajena;
- personal en prácticas, formación o becas;
- personas candidatas en procesos de selección.

Asimismo, en lo que proceda, se aplicará a **terceros vinculados por relación profesional** (proveedores, contratistas, subcontratistas, clientes, colaboradores u otras personas que se relacionen con la organización) cuando actúen en entornos o actividades bajo control organizativo o vinculadas a la prestación, incluyendo **centros de trabajo**, desplazamientos, reuniones, eventos corporativos y **entornos digitales asociados al trabajo** (correo, mensajería, herramientas colaborativas, videollamadas y teletrabajo).

Respecto de terceros, la actuación se realizará mediante **mecanismos organizativos, contractuales, de coordinación empresarial** y, en su caso, comunicación a sus empleadores o responsables, sin asumir potestades disciplinarias ajenas. En particular, podrán adoptarse medidas razonables como la **reordenación de interlocución**, restricciones de acceso, sustitución de recursos asignados, cláusulas contractuales, o, en su caso, activación de mecanismos de coordinación y prevención que resulten procedentes.

3. Marco normativo de referencia

ESCOLA EL CIM orienta esta Política al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. Entre otras, y sin carácter limitativo:

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y normativa de desarrollo (incluyendo medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo).
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, **cuando resulte legalmente aplicable**.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (incluyendo obligaciones de registro retributivo, en los términos legalmente exigibles).
- **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en lo relativo a obligaciones preventivas en el ámbito laboral, incluido el digital.
- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y su normativa de desarrollo (incluido el **Real Decreto 1026/2024**, cuando resulte aplicable por dimensión, ámbito y exigibilidad).
- **Real Decreto Legislativo 2/2015** (Estatuto de los Trabajadores), **Ley 31/1995** (Prevención de Riesgos Laborales) y demás normativa laboral y de Seguridad Social aplicable.
- **Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)** y **Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD)** en materia de protección de datos.
- **Convenio 190 de la OIT** sobre violencia y acoso, y otros estándares internacionales de referencia, en la medida en que resulten aplicables.

La empresa evaluará periódicamente, en función de su dimensión y circunstancias organizativas, las obligaciones adicionales que pudieran resultar exigibles, incluida, en su caso, la implantación,

negociación, registro o actualización de medidas planificadas, protocolos y documentación asociada **cuando resulte legalmente obligatorio** o exigible por convenio, resolución o autoridad competente.

4. Principios

4.1 Dignidad y respeto

Toda persona tiene derecho a un trato digno, profesional y respetuoso.

4.2 Igualdad de oportunidades

Se promueve la igualdad de oportunidades en acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo, conforme a criterios objetivos y a la normativa aplicable.

4.3 No discriminación

Se prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta, en particular por razón de sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, origen racial o étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, religión o convicciones, estado de salud, condición socioeconómica, lengua o cualquier otra condición protegida por la normativa aplicable.

4.4 Rechazo institucional del acoso (“tolerancia cero”)

Se rechaza institucionalmente cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio u otras conductas contrarias a la libertad sexual, dignidad o integridad moral. La organización actuará de forma diligente, proporcional y garantista, sin prejuzgar los hechos.

4.5 Garantías, debida diligencia y procedimiento garantista

Toda actuación se realizará con **imparcialidad**, diligencia y proporcionalidad, garantizando:

- **presunción de inocencia;**
- **derecho de audiencia y defensa;**
- **principio de contradicción;**
- **ausencia de conflicto de interés** en la instrucción y decisión;
- protección razonable de las personas implicadas;
- adopción de medidas organizativas proporcionadas cuando resulte necesario para evitar riesgos.

Cuando proceda, se facilitará a la persona afectada por la comunicación la posibilidad de ser oída y aportar su versión y evidencias, especialmente si pudieran derivarse medidas disciplinarias. Los eventuales defectos formales serán **subsanados** cuando sea posible, preservando en todo caso la ausencia de indefensión material y el respeto de los derechos fundamentales.

4.6 Confidencialidad

El acceso a la información se limitará estrictamente a las personas necesarias para la tramitación, sin perjuicio de obligaciones legales, deberes de colaboración con autoridades, o del derecho de defensa.

4.7 Ausencia de represalias y garantía de indemnidad

No se adoptarán represalias contra quienes, de buena fe, comuniquen hechos potencialmente constitutivos de acoso o discriminación o colaboren como testigos o informantes.

No se considerarán represalias aquellas decisiones **motivadas, proporcionadas y documentadas**, basadas en causas objetivas, acreditadas y ajenas a la comunicación realizada.

5. Compromisos operativos

5.1 Selección, contratación, promoción y formación

La organización aplicará criterios objetivos, verificables y documentados basados en mérito y capacidad, adoptando medidas razonables para prevenir sesgos y asegurar la igualdad de oportunidades, incluidos, cuando proceda, **ajustes razonables** para personas con discapacidad.

Se realizarán acciones de **comunicación, sensibilización y formación** proporcionadas, y cuando resulte oportuno, específicas para mandos y personas con responsabilidades, manteniendo evidencias razonables de dichas actuaciones.

5.2 Igualdad retributiva

La organización dispondrá de los instrumentos de transparencia y control exigibles conforme a la normativa aplicable, incluyendo el **registro retributivo** y, cuando proceda legalmente, auditoría retributiva y valoración de puestos, en los términos previstos por la normativa vigente y el convenio aplicable.

5.3 Prevención y actuación frente al acoso

La organización **dispondrá y mantendrá operativo, comunicado y actualizado**, en los términos legalmente exigibles, un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, así como, en su caso, procedimientos complementarios para otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Las definiciones operativas, criterios y medidas concretas se recogerán en el Protocolo y documentación asociada conforme a la normativa aplicable. Dicho Protocolo definirá, como mínimo:

- canales de comunicación y recepción de comunicaciones;
- medidas cautelares y de protección, de carácter organizativo y proporcional;
- investigación, tramitación, resolución motivada y cierre;
- garantías: presunción de inocencia, contradicción, audiencia y defensa;
- coordinación con el régimen disciplinario aplicable, incluyendo la audiencia previa cuando proceda;
- inclusión de conductas que puedan producirse en entornos digitales (correo, mensajería corporativa, herramientas colaborativas, videollamadas y teletrabajo);
- tratamiento de situaciones con participación de terceros (contratas, clientes, etc.) mediante medidas organizativas, contractuales y coordinación empresarial.

5.4 Comunicación, canal y protección

Se dispondrán canales internos para comunicar hechos relacionados con discriminación o acoso, con medidas razonables y proporcionales para asegurar la confidencialidad, la trazabilidad y la protección frente a represalias cuando se actúe de buena fe.

Los hechos relativos a acoso y discriminación se canalizarán preferentemente conforme al Protocolo específico. Adicionalmente, **cuando resulte legalmente aplicable por dimensión, ámbito o exigibilidad**, la organización dispondrá de un sistema interno de comunicaciones con garantías, sin perjuicio de los canales específicos de RRHH/Compliance.

En la medida permitida por la normativa aplicable, podrán admitirse comunicaciones anónimas. En todo caso:

- se garantizará un tratamiento equitativo y el derecho de defensa de las personas afectadas; y
- las decisiones con efectos disciplinarios o contractuales **no se basarán exclusivamente** en una comunicación anónima, sino en **hechos y evidencias contrastables** obtenidos con garantías.

La existencia de canales internos **no limita ni sustituye** el derecho de las personas a acudir a los canales externos o autoridades competentes cuando proceda, conforme a la normativa aplicable.

6. Régimen de consecuencias

Las conductas contrarias a esta Política podrán dar lugar a medidas correctoras y, en su caso, a sanciones conforme al régimen disciplinario aplicable y la normativa vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran proceder.

En todo caso, la respuesta será **proporcional** a la gravedad de los hechos, coherente con las garantías del procedimiento y basada en hechos debidamente verificados.

7. Gobernanza, responsabilidades y evidencias

La Dirección asume el liderazgo y la dotación de recursos adecuados y proporcionales para la aplicación de esta Política.

Se designará una función responsable (RRHH/Compliance) para el seguimiento, coordinación con el Protocolo, gestión de evidencias y actualización normativa, definiendo roles y responsabilidades cuando sea necesario y asegurando la ausencia de conflictos de interés mediante medidas de sustitución o segregación funcional cuando proceda.

Se documentará, cuando proceda, la revisión periódica de la Política y las acciones de mejora, manteniendo evidencias razonables de comunicación, formación y actuaciones realizadas, con respeto a la confidencialidad y al principio de minimización.

8. Revisión, comunicación y vigencia

La Política será revisada periódicamente y, en todo caso, cuando existan cambios normativos u organizativos relevantes o se detecten necesidades de mejora. Se comunicará a toda la organización y estará disponible para las partes interesadas en formatos adecuados.

9. Tratamiento de datos personales, confidencialidad y seguridad

La gestión de comunicaciones e investigaciones vinculadas a esta Política se realizará con confidencialidad, minimización y limitación de acceso.

El tratamiento de datos personales se realizará conforme al RGPD y la LOPDGDD, sobre la base jurídica que resulte aplicable en cada caso (cumplimiento de obligaciones legales, ejecución del contrato laboral, interés legítimo y/o formulación, ejercicio o defensa de reclamaciones, entre otras), aplicando en todo caso:

- acceso estrictamente **need-to-know** (solo personas imprescindibles);
- **separación** del expediente de investigación respecto del expediente laboral ordinario cuando proceda;
- **trazabilidad** y control de accesos a la información;
- medidas técnicas y organizativas adecuadas al riesgo, con especial cautela en comunicaciones, almacenamiento y cesiones.

Los datos podrán incluir categorías especiales (p. ej., datos relativos a salud o vida sexual), por lo que se aplicarán medidas reforzadas de seguridad y acceso restringido, y se limitará el tratamiento a lo estrictamente necesario para la finalidad de investigación y cumplimiento.

La información se conservará únicamente durante el tiempo necesario para la finalidad de gestión y cumplimiento y, en todo caso, durante los plazos de conservación aplicables mientras puedan derivarse responsabilidades, procediendo a su bloqueo, restricción o supresión cuando corresponda.

El ejercicio de derechos (acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y, en su caso, portabilidad) podrá verse limitado cuando resulte necesario para salvaguardar la investigación, la confidencialidad o los derechos de terceros, en los términos previstos por la normativa aplicable y, cuando resulte procedente, la normativa vigente aplicable en materia de protección de informantes.

Para consultas de privacidad y/o ejercicio de derechos, se habilitará el contacto del Delegado/a de Protección de Datos o responsable designado: [●].

Firmado
Versión 01, 2026
La Dirección