Perspectiva

GESTALT

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ABUSO, VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Perspectiva Gestalt, S.L.

Carrer Mare de Déu del Coll 41 Bajos, 08023 Barcelona

1. COMPROMISO Y OBJETIVOS

1.1. Compromiso del centro

A efectos del presente protocolo, Perspectiva Gestalt es la escuela cuya titularidad corresponde a Perspectiva Gestalt, Sociedad Limitada, con sede en Barcelona, Cataluña.

Perspectiva Gestalt manifiesta su compromiso con la creación y el mantenimiento de un entorno formativo y profesional seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de abuso, violencia, acoso o discriminación.

Este protocolo nace de la voluntad de Perspectiva Gestalt de prevenir y detectar posibles situaciones de vulneración, así como de establecer unas vías claras de escucha, comunicación y actuación ante estas posibles situaciones.

Perspectiva Gestalt se compromete a abordar las situaciones que se puedan producir en el marco de la actividad propia con respeto a la dignidad de todas las personas implicadas, garantizando la confidencialidad, la imparcialidad y la protección ante posibles represalias, de acuerdo con los principios establecidos en este protocolo.

Asimismo, Perspectiva Gestalt asume el compromiso de mantener una actitud de revisión y aprendizaje continuado en relación con la prevención y el abordaje de este tipo de situaciones. Con esta finalidad, se promoverán espacios periódicos de revisión y valoración del protocolo y de su aplicación, que podrán adoptar diferentes formatos, como reuniones del equipo responsable u otros espacios de reflexión y revisión interna. Estos espacios permitirán valorar el funcionamiento del protocolo, detectar posibles dificultades o aspectos susceptibles de mejora e introducir, cuando sea necesario, las modificaciones o actualizaciones que contribuyan a garantizar su eficacia y adecuación a la realidad del centro.

Este compromiso se enmarca en los principios recogidos en el Código Ético de la Asociación Española de Terapia Gestalt (AETG) y, cuando resulte aplicable por la profesión o colegiación de las personas intervinientes, en los correspondientes códigos deontológicos profesionales.

1.2. Objetivo general

El objetivo general de este protocolo es establecer un marco claro y accesible para la prevención, detección, escucha y actuación ante posibles situaciones de abuso, violencia, acoso o discriminación que se puedan producir en el marco de la actividad de Perspectiva Gestalt, garantizando una respuesta respetuosa, confidencial y adecuada para todas las personas implicadas.

1.3. Objetivos específicos

Este protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- Prevenir situaciones de abuso, violencia, acoso o discriminación, promoviendo una cultura de respeto, cuidado y responsabilidad dentro del centro.
- Facilitar la comunicación y la detección de posibles situaciones de vulneración, estableciendo vías claras y accesibles para que las personas puedan expresar una preocupación o comunicar una situación.
- Garantizar una escucha y una primera acogida adecuada, respetando la dignidad y las decisiones de las personas implicadas y evitando cualquier forma de revictimización.
- Establecer un procedimiento claro de actuación que permita valorar las situaciones comunicadas y tomar las medidas que correspondan de acuerdo con los principios y garantías establecidos en este protocolo.
- Proteger a las personas implicadas ante posibles represalias y adoptar, cuando sea necesario, medidas de protección o prevención.
- Promover la reparación y la no repetición cuando se haya producido una situación de vulneración, teniendo en cuenta tanto a las personas directamente afectadas como el impacto que estas situaciones puedan tener en la comunidad del centro.
- Promover la revisión y la mejora continua del protocolo, facilitando espacios periódicos de valoración y reflexión que permitan identificar posibles necesidades de cambio, actualización o mejora en su aplicación.

2. MARCO NORMATIVO Y DE REFERENCIA

Este protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de abuso, violencia, acoso y conductas discriminatorias de Perspectiva Gestalt se enmarca en el respeto a los derechos fundamentales, la dignidad de las personas y el principio de igualdad y no discriminación.

Este protocolo toma como referencia el marco legal aplicable en materia de protección de los derechos humanos, igualdad y prevención de las violencias, así como los principios éticos y profesionales propios de la Terapia Gestalt. Asimismo, este documento toma como marco de referencia el "Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias" de la AETG, adaptando sus principios y criterios a la dimensión, estructura y realidad específica de nuestra escuela.

2.1. Marco legal aplicable

El presente protocolo se desarrolla de acuerdo con los principios y derechos reconocidos en la normativa aplicable en materia de dignidad, igualdad, no discriminación y protección ante cualquier forma de violencia o acoso.

Entre las principales normas de referencia se encuentran:

- Constitución Española (1978), especialmente en lo que respecta al reconocimiento de la dignidad de la persona, la igualdad y la no discriminación, así como el derecho a la integridad física y moral.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en relación con la prevención y protección ante las violencias sexuales y el respeto al consentimiento.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que establece el derecho a la igualdad de trato y la protección ante cualquier forma de discriminación.

- 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 LGTBIAQ+, en relación con la prevención y protección ante situaciones de acoso o discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

• Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD), y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en relación con el tratamiento y custodia de la información generada por la aplicación del protocolo.

• Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació de Cataluña, como marco autonómico de igualdad de trato y no discriminación.

• Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, como referencia autonómica en materia de igualdad efectiva y prevención de discriminaciones por razón de sexo.

• Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en su redacción vigente, como referencia autonómica en materia de violencias machistas.

• Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, vigente en Cataluña desde enero de 2026.

* ALCANCE INTERNO DEL MARCO NORMATIVO*: este protocolo constituye una norma interna de prevención y funcionamiento de Perspectiva Gestalt. No pretende sustituir la legislación aplicable ni resolver por sí mismo materias laborales, mercantiles, penales o administrativas. Cuando una situación exceda las competencias internas de la escuela, se trasladará al órgano, servicio o vía externa que corresponda. Perspectiva Gestalt no establece como requisito interno una validación jurídica previa para utilizar este protocolo dentro de su ámbito organizativo.*

Este marco normativo constituye una referencia general para la actuación del centro, sin perjuicio de la aplicación de otras normas que puedan resultar procedentes en función de la naturaleza y las características de cada situación.

2.2. Protocolo de la AETG como marco de referencia

Este protocolo toma como referencia el "Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias" de la AETG, que constituye un marco de referencia para la prevención y el abordaje de este tipo de situaciones dentro del ámbito de la Terapia Gestalt.

El presente documento parte de los principios y criterios recogidos en este marco y los adapta a las características y necesidades específicas de Perspectiva Gestalt, teniendo en cuenta su dimensión, estructura organizativa y funcionamiento. Esta adaptación tiene como objetivo disponer de un procedimiento claro y accesible que permita prevenir, detectar, comunicar y abordar posibles situaciones de abuso, violencia, acoso o discriminación dentro del ámbito del centro.

2.3. Adaptación del protocolo a la realidad y estructura del centro

Dada la dimensión y estructura de Perspectiva Gestalt, el presente protocolo adapta los procedimientos y los roles previstos en el Protocolo de la AETG a la realidad específica del centro.

En este sentido, el protocolo define de manera concreta:

- las personas responsables de recibir las comunicaciones;
- las personas encargadas de valorar las situaciones comunicadas y tomar las decisiones correspondientes;
- los mecanismos para garantizar la imparcialidad y gestionar posibles conflictos de interés;
- las medidas de protección y actuación que se pueden adoptar;

- los mecanismos de seguimiento y cierre de los casos;
- las vías para recurrir a asesoramiento o apoyo externo cuando sea necesario.

La dirección del centro, las personas responsables de la gestión del Protocolo y las personas colaboradoras actuarán de acuerdo con las funciones y responsabilidades que se establecen en este documento.

En aquellas situaciones que excedan el ámbito de actuación del centro o que requieran una intervención específica, se valorará la derivación o comunicación a los organismos o servicios correspondientes, así como, cuando sea procedente, la solicitud de asesoramiento o coordinación con los órganos competentes de la AETG.

3. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS

El presente protocolo se fundamenta en un conjunto de principios y garantías que deben guiar todas las actuaciones del centro ante posibles situaciones de abuso, violencia, acoso o discriminación.

Estos principios tienen como objetivo garantizar una actuación respetuosa con los derechos de todas las personas implicadas, proteger a las personas afectadas y asegurar un procedimiento imparcial, confidencial y adecuado a las características de cada situación.

3.1. Prevención y entorno seguro

Perspectiva Gestalt se compromete a promover un entorno formativo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de abuso, violencia, acoso o discriminación.

La prevención implica prestar especial atención a las relaciones de poder y a las dinámicas que pueden favorecer situaciones de vulnerabilidad, así como facilitar mecanismos accesibles para comunicar posibles situaciones de riesgo o vulneración de derechos.

3.2. Respeto, dignidad e intimidad

Todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de este protocolo se desarrollarán desde el respeto a la dignidad, la integridad y la intimidad de todas las personas implicadas. Se prestará especial atención a la protección de la vida privada y de la información personal, evitando cualquier exposición o estigmatización innecesaria de las personas afectadas.

El abordaje de las situaciones contempladas en este protocolo procurará tener en cuenta la perspectiva y las necesidades de la persona afectada, evitando que quede reducida únicamente al papel de víctima.

3.3. Confidencialidad y protección de la información

La información recogida en el marco de este protocolo tendrá carácter confidencial y solo será compartida con las personas que necesiten conocerla para poder desarrollar sus funciones dentro del procedimiento.

La información será tratada con el máximo cuidado y de acuerdo con la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.

Se prestará especial atención a la protección de la identidad de las personas que comuniquen una situación, de las personas afectadas y de las personas que participen en el procedimiento.

La confidencialidad no impedirá que, cuando sea necesario y de acuerdo con la normativa aplicable, se pueda recurrir a los servicios u organismos competentes.

3.4. Derecho a la información, escucha y voluntariedad

Las personas implicadas en un procedimiento tienen derecho a recibir información clara y comprensible sobre el funcionamiento del protocolo, las posibles vías de actuación y la fase en la que se encuentra el procedimiento, en la medida en que sea compatible con la confidencialidad y la protección de las personas implicadas.

La persona que comunica una situación será escuchada y podrá expresar sus necesidades y preocupaciones.

Siempre que sea posible, se respetará la voluntad de la persona afectada respecto de las actuaciones que se lleven a cabo, sin perjuicio de las obligaciones legales que puedan existir en cada caso.

3.5. Imparcialidad, equidad y derecho a ser escuchado

La actuación de Perspectiva Gestalt se desarrollará con criterios de imparcialidad, objetividad y respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Las personas afectadas por un procedimiento tendrán derecho a ser escuchadas y a aportar la información que consideren relevante.

El centro evitará cualquier prejuicio o juicio anticipado y procurará garantizar un trato justo a todas las partes, respetando en todo momento la presunción de inocencia de la persona señalada mientras no se haya podido valorar adecuadamente la situación.

3.6. Diligencia y celeridad

Las situaciones comunicadas serán abordadas con la diligencia necesaria y sin dilaciones injustificadas.

Perspectiva Gestalt procurará actuar con el máximo cuidado en todas las fases del procedimiento (recepción, escucha, valoración, toma de decisiones y seguimiento), adoptando las medidas que sean necesarias para evitar que la situación se pueda agravar o repetir.

La celeridad en la actuación no debe implicar, en ningún caso, una valoración precipitada de los hechos ni la falta de garantías para las personas implicadas.

3.7. Protección ante posibles represalias

Ninguna persona que comunique una situación, participe en un procedimiento, aporte información o actúe como testigo deberá sufrir represalias por este motivo.

Perspectiva Gestalt rechaza cualquier conducta que pueda tener como objetivo intimidar, perjudicar o silenciar a una persona por el hecho de haber comunicado una situación o haber participado en el procedimiento.

Cuando sea necesario se podrán adoptar medidas para proteger a las personas afectadas ante posibles represalias.

3.8. No revictimización y reparación

La actuación de Perspectiva Gestalt procurará evitar cualquier forma de revictimización o exposición innecesaria de las personas afectadas. Se procurará limitar la repetición innecesaria del relato de los hechos y evitar actuaciones que puedan generar un sufrimiento adicional.

Cuando corresponda, el centro valorará la aplicación de medidas orientadas a reparar los efectos producidos por la situación, restablecer un entorno seguro y respetuoso y prevenir que los hechos se vuelvan a producir.

3.9. Protección y garantía de no repetición

Ante una situación de abuso, violencia, acoso o discriminación, Perspectiva Gestalt valorará la adopción de las medidas necesarias para proteger a las personas afectadas y evitar la repetición de los hechos.

Estas medidas podrán incluir actuaciones dirigidas a modificar determinadas dinámicas, revisar prácticas o establecer cambios en el funcionamiento del centro cuando se considere necesario.

3.10. Interseccionalidad

La valoración de cualquier situación incorporará una mirada interseccional. Se tendrá en cuenta que factores como el sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen, raza o etnia, edad, clase o situación socioeconómica, discapacidad o diversidad funcional, situación administrativa, religión, estado de salud u otras circunstancias personales y sociales pueden combinarse y producir impactos diferenciados o agravados. La persona no será reducida a una única categoría y las medidas se adaptarán a sus necesidades concretas.

3.11. Legalidad, tipicidad, proporcionalidad y colaboración

Las medidas disciplinarias o sancionadoras solo podrán imponerse cuando exista una base suficiente en las normas, contratos, compromisos de matrícula o régimen interno aplicables. Las conductas y consecuencias deberán describirse con claridad suficiente y las medidas serán proporcionales a la gravedad, impacto, reiteración, asimetría de poder y demás circunstancias del caso. Las personas citadas deberán colaborar con el procedimiento en la medida que resulte exigible y compatible con sus derechos.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplica a las situaciones de abuso, violencia, acoso o discriminación que se produzcan en el marco de las actividades, relaciones y espacios vinculados a Perspectiva Gestalt, de acuerdo con los principios y garantías establecidos en este documento.

4.1. A quién se aplica el protocolo

El presente protocolo se aplica a todas las personas que forman parte o participan en la actividad de Perspectiva Gestalt, incluyendo:

- La dirección y las personas responsables de gestión y coordinación del centro.
- Las personas responsables de la formación, coordinación, tutoría y supervisión.
- El profesorado y las personas formadoras, incluyendo personal docente ocasional o invitado.
- Las personas observadoras, ayudantes, colaboradoras internas o externas y terapeutas que actúen dentro de actividades organizadas por la escuela.
- El alumnado y las personas en formación, así como antiguo alumnado cuando los hechos estén vinculados a su periodo formativo o el impacto de dichos hechos persista.

- Las personas que participan en actividades, talleres, seminarios, residenciales u otras propuestas organizadas por el centro.

- El personal administrativo y de servicios, profesionales externos, ponentes y cualquier otra persona vinculada a la actividad de Perspectiva Gestalt.

Perspectiva Gestalt no interviene de forma general en la vida privada de las personas vinculadas a la escuela. No obstante, podrá abrir un espacio de escucha, valoración y actuación cuando una situación ocurrida fuera del centro tenga su origen en el vínculo formativo, terapéutico o profesional, o produzca una repercusión relevante en la seguridad, convivencia, continuidad formativa o funcionamiento del grupo. En estos casos se actuará únicamente dentro de las competencias de la escuela y de forma proporcional a la conexión de los hechos con la formación.

El circuito ordinario de este protocolo está diseñado para la formación y actividades dirigidas a personas adultas. Si una persona menor de edad participara excepcionalmente en una actividad de Perspectiva Gestalt o resultara afectada por una situación comunicada, este protocolo actuará únicamente como marco complementario de escucha y prevención y se activarán, con prioridad, los mecanismos específicos de protección de menores y las obligaciones legales que correspondan.

4.2. En qué espacios y actividades se aplica

El presente protocolo se aplica a las situaciones que se produzcan en cualquier espacio relacionado con la actividad de Perspectiva Gestalt, tanto presencial como virtual.

Esto incluye, entre otros:

- Los espacios físicos donde se desarrollen actividades formativas u otras actividades organizadas por el centro.
- Las actividades de formación, talleres, seminarios, encuentros y otras propuestas organizadas por el centro.
- Los espacios de tutoría, supervisión o seguimiento vinculados a la formación.
- Las actividades o encuentros organizados fuera de la sede habitual del centro cuando se desarrollen en el marco de su actividad.
- Los espacios virtuales vinculados a la actividad del centro, incluyendo plataformas de formación, comunicaciones digitales u otros canales utilizados en el marco de la actividad formativa.
- Otros espacios o actividades cuando los hechos tengan relación directa con el vínculo formativo, profesional o de colaboración establecido con la escuela.

Se incluyen expresamente los grupos de WhatsApp u otros canales digitales creados o utilizados a partir del vínculo formativo, así como las actividades residenciales, retiros, encuentros o formaciones fuera de la sede.

4.3. Qué situaciones pueden activar el protocolo

El protocolo podrá activarse ante cualquier situación que pueda constituir o estar relacionada con:

- Abuso de poder o de autoridad.
- Abuso psicológico o emocional.
- Acoso psicológico.
- Conductas o violencias sexuales.
- Acoso sexual o por razón de sexo.
- Conductas discriminatorias.
- Acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Situaciones de violencia o acoso producidas a través de medios digitales.
- Otras conductas que vulneren la dignidad, la integridad o los derechos de las personas dentro del marco de la actividad del centro.

El protocolo también podrá activarse ante cualquier comunicación, revelación o situación que genere una preocupación razonable sobre la posible existencia de una situación de vulneración, aunque en el momento inicial no se disponga de suficiente información para determinar la naturaleza de los hechos o si estos constituyen una situación de abuso, violencia, acoso, discriminación o una conducta susceptible de sanción.

La activación del protocolo no implica que los hechos comunicados constituyan necesariamente una situación de abuso, violencia, acoso o conducta sancionable. Su activación tiene como finalidad permitir una primera escucha, acogida y valoración de la situación y, si procede, la actuación de las medidas de protección o actuación que correspondan, sin perjuicio de la posterior calificación de los hechos.

El protocolo podrá activarse aunque la situación no se produzca físicamente dentro de las instalaciones del centro, siempre que exista una relación directa con la actividad formativa, profesional o de colaboración desarrollada en el marco del centro.

Asimismo, el protocolo podrá aplicarse a situaciones que se produzcan fuera del horario habitual del centro cuando exista una relación suficiente con la actividad o con los vínculos establecidos en su marco.

4.4. Ámbito temporal de aplicación

El presente protocolo podrá aplicarse a situaciones ocurridas durante el período de formación o en el marco de la relación con Perspectiva Gestalt, aunque los hechos hayan tenido lugar tiempo atrás y hayan transcurrido años desde que ocurrieron.

El hecho de que la persona afectada ya no sea alumna, forme parte del centro o mantenga actualmente cualquier otro tipo de vinculación con esta no impedirá que pueda comunicar una situación ocurrida durante el período en que existía esta relación.

Del mismo modo, el hecho de que la persona señalada ya no trabaje, colabore o mantenga actualmente ninguna vinculación con Perspectiva Gestalt no impedirá que la situación pueda ser comunicada y valorada de acuerdo con este protocolo, siempre que los hechos tengan relación con la actividad o con los vínculos establecidos en el marco del centro.

Asimismo, Perspectiva Gestalt podrá valorar y, si procede, activar las actuaciones que correspondan ante situaciones en las que ninguna de las personas directamente implicadas mantenga actualmente una vinculación con el centro, siempre que los hechos hayan tenido lugar en el marco de la actividad formativa, profesional o de colaboración del centro.

En estos casos, el alcance de las actuaciones de Perspectiva Gestalt se determinará teniendo en cuenta la naturaleza de los hechos, el tiempo transcurrido, la información disponible y las competencias del centro en el momento de la comunicación. Cuando sea necesario, se valorará la coordinación con la AETG o con otros organismos, servicios o recursos que puedan ofrecer el acompañamiento o la intervención correspondiente.

La imposibilidad de aplicar determinadas medidas por falta de vinculación actual con las personas implicadas no impedirá que el centro pueda escuchar a la persona afectada, valorar la situación, ofrecer orientación y apoyo, revisar sus propias prácticas y adoptar, cuando corresponda, medidas preventivas para evitar la repetición de situaciones similares.

5. MARCO CONCEPTUAL

El presente apartado tiene como finalidad definir y contextualizar las principales conductas que pueden constituir situaciones de abuso, violencia, acoso o discriminación en el marco de la actividad de Perspectiva Gestalt.

En el contexto de la formación en terapia Gestalt, hay que tener en cuenta el carácter especialmente experiencial del proceso formativo, así como el uso del apoyo, la confrontación y otros recursos propios de la metodología gestáltica. Este tipo de intervenciones pueden movilizar experiencias personales, emociones intensas o contenidos dolorosos, sin que ello implique necesariamente la existencia de una situación de abuso o violencia.

La diferencia radica, entre otros aspectos, en el marco en que se producen estas intervenciones, el respeto por los límites de cada persona, la voluntariedad y el consentimiento, la responsabilidad asociada al ejercicio de cada rol y la garantía de un entorno seguro y respetuoso.

Asimismo, a la hora de valorar una posible situación de abuso, violencia, acoso o discriminación, el hecho de que una conducta se haya producido de manera intencionada o no intencionada no determina por sí mismo su consideración. La intencionalidad podrá ser tenida en cuenta en la valoración de la situación y de su gravedad, pero la ausencia de intención de causar daño no excluye la necesidad de escuchar, valorar y, si procede, actuar ante una situación comunicada.

Las definiciones que se presentan a continuación tienen una función orientativa y no pretenden establecer categorías cerradas. Una misma situación puede incluir diferentes formas de conducta o afectar a diversas dimensiones a la vez. En todos los casos, la valoración deberá tener en cuenta el contexto, la relación entre las personas implicadas, la posición de poder o responsabilidad existente, la naturaleza de los hechos y el impacto que estos hayan podido tener.

5.1. Abuso psicológico y emocional

Se entiende por abuso psicológico o emocional cualquier conducta, actitud o dinámica relacional que, de manera intencionada o no, pueda causar un perjuicio significativo en el bienestar emocional o psicológico de una persona, afectando a su dignidad, autoestima, autonomía o integridad.

En el contexto de Perspectiva Gestalt, estas conductas pueden producirse tanto en las relaciones entre personas con diferentes niveles de responsabilidad como en las relaciones entre iguales.

Pueden incluir, entre otras:

- La humillación, ridiculización o menosprecio de una persona.
- La descalificación reiterada de sus capacidades, experiencias u opiniones.
- La invalidación sistemática de sus vivencias o emociones.
- La intimidación, amenaza o generación deliberada de miedo.

- La manipulación emocional o la utilización de la culpa para controlar o condicionar la conducta de otra persona.

- La presión psicológica sostenida o el ejercicio de control sobre una persona.

- La exposición innecesaria o inadecuada de contenidos personales o vulnerables compartidos en el marco de la formación.

- Cualquier otra conducta que, por su naturaleza, reiteración o intensidad, pueda afectar de manera significativa a la dignidad o al bienestar de una persona.

En una formación experiencial como la Gestalt, la confrontación, el cuestionamiento o la invitación a explorar aspectos personales pueden formar parte del proceso formativo. Sin embargo, estas intervenciones deben desarrollarse dentro de un marco de respeto, responsabilidad y cuidado, teniendo en cuenta los límites de la persona y el contexto en que se producen.

5.2. Abuso de poder y relaciones asimétricas

El abuso de poder se produce cuando una persona utiliza de manera inadecuada su posición de autoridad, responsabilidad, influencia o privilegio para obtener un beneficio, ejercer control o someter a otra persona, vulnerando sus derechos, su dignidad o su autonomía.

En el ámbito de Perspectiva Gestalt, pueden existir diferentes relaciones asimétricas derivadas de los roles y responsabilidades de las personas que forman parte de la comunidad. Entre otras, pueden existir relaciones de poder entre:

- La dirección y el alumnado.

- Las personas formadoras y el alumnado.

- Las personas responsables de tutoría, coordinación o supervisión y las personas en formación.

- Las personas responsables de diferentes funciones dentro de la escuela y otros miembros de la comunidad.

- Otras personas que, por su función o responsabilidad, dispongan de una capacidad de influencia o decisión significativa sobre otra persona.

La existencia de una relación asimétrica no implica por sí misma la existencia de un abuso. Estas diferencias de poder forman parte de la organización y de las responsabilidades propias del centro. Sin embargo, requieren una especial responsabilidad en el ejercicio del rol y una

atención específica a los límites, la voluntariedad, el consentimiento y la libertad de las personas implicadas.

Se pueden considerar situaciones de abuso de poder, entre otras:

- Utilizar la posición de autoridad para presionar, intimidar o condicionar indebidamente a una persona.
- Utilizar la capacidad de valorar, evaluar o tomar decisiones sobre el proceso formativo de una persona para obtener beneficios personales o ejercer control sobre esta.
- Condicionar injustificadamente el acceso a actividades, oportunidades o recursos del centro.
- Utilizar información personal obtenida en el marco de la relación formativa para perjudicar, presionar o condicionar a una persona.
- Traspasar los límites propios del rol profesional o formativo aprovechando la situación de confianza o vulnerabilidad de la otra persona.
- Utilizar la dependencia, la vulnerabilidad o la confianza generada en el proceso formativo para establecer relaciones inadecuadas u obtener un beneficio personal.

La valoración de este tipo de situaciones deberá tener especialmente en cuenta la posición de las personas implicadas, el grado de dependencia o vulnerabilidad existente y la responsabilidad asociada al rol ejercido.

5.3. Conductas sexuales inadecuadas y violencias sexuales

Se entiende por conductas sexuales inadecuadas cualquier comportamiento de naturaleza sexual que no sea deseado, consentido o adecuado al contexto de la relación, o que vulnere los límites, la dignidad o la integridad de la persona.

Las violencias sexuales incluyen aquellas conductas de naturaleza sexual que se producen sin el consentimiento de la persona afectada o que vulneran su libertad, integridad o autonomía sexual.

Estas conductas pueden incluir, entre otras:

- Comentarios, bromas o insinuaciones de carácter sexual no deseadas.
- Comentarios sobre el cuerpo, la apariencia o la vida sexual de una persona que resulten inadecuados o no deseados.

- Peticiones o conversaciones de naturaleza sexual inadecuadas en el contexto formativo.
- Contacto físico de naturaleza sexual no consentido o no deseado.
- Exposición o envío de contenidos de naturaleza sexual no solicitados.
- Presiones o insistencia ante la negativa o falta de consentimiento de una persona.
- Cualquier otra conducta de naturaleza sexual que vulnere los límites o la dignidad de una persona.

En el contexto de la formación Gestalt, el trabajo corporal, la exploración de la propia vivencia y el contacto pueden formar parte de algunas propuestas experienciales. Estas prácticas deben desarrollarse siempre dentro de un marco claro, respetuoso y seguro, y deben tener en cuenta la voluntariedad, el consentimiento y los límites de cada persona.

El hecho de que una actividad formativa tenga un componente experiencial o corporal no justifica, en ningún caso, la vulneración de los límites personales ni la realización de conductas de naturaleza sexual que no sean adecuadas al contexto o que no cuenten con el consentimiento correspondiente.

5.4. Conductas discriminatorias

Se entiende por conducta discriminatoria cualquier trato desfavorable, exclusión, distinción o limitación injustificada que tenga como consecuencia o finalidad vulnerar la dignidad o los derechos de una persona por razón de sus características personales o sociales.

Estas conductas pueden estar relacionadas, entre otras, con:

- El sexo o el género.
- La orientación sexual.
- La identidad o expresión de género.
- El origen, la nacionalidad o la procedencia.
- La raza o la etnia.
- La religión o las creencias.
- La edad.
- La diversidad funcional o discapacidad.

- La situación socioeconómica.
- Cualquier otra circunstancia personal o social protegida por la normativa aplicable.

Las conductas discriminatorias pueden manifestarse de manera directa o indirecta y pueden incluir, entre otras:

- Comentarios, expresiones o actitudes discriminatorias.
- Bromas o comentarios despectivos relacionados con las características de una persona.
- Exclusión o trato desigual injustificado.
- Negación o limitación injustificada de oportunidades o participación.
- Estereotipos, prejuicios o actitudes que afecten a la dignidad de las personas.
- Cualquier otra conducta que genere un entorno hostil, humillante o excluyente.

Perspectiva Gestalt se compromete a promover un entorno formativo basado en el respeto a la diversidad y a actuar ante situaciones que puedan vulnerar la dignidad o los derechos de cualquier persona vinculada al centro.

5.5. Acoso y otras conductas abusivas

Se entiende por acoso aquella conducta o conjunto de conductas no deseadas que, por su reiteración, intensidad o gravedad, pueden atentar contra la dignidad, la integridad o el bienestar de una persona y generar un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

El acoso puede producirse de manera presencial o mediante canales digitales y puede incluir conductas de naturaleza psicológica, sexual o discriminatoria.

Entre otras, pueden constituir situaciones de acoso:

- La persecución o presión reiterada sobre una persona.
- La intimidación o amenaza sostenida.
- La difusión reiterada de comentarios humillantes o descalificadores.
- La exclusión deliberada y reiterada de una persona con la finalidad de aislarla.
- La difusión de rumores o información personal con voluntad de perjudicarla.
- Las conductas reiteradas de menosprecio, humillación o descalificación.

- El acoso sexual o por razón de sexo.
- El acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Otras conductas reiteradas que puedan generar un entorno hostil o intimidatorio.

También se podrán valorar otras conductas abusivas que, aunque no respondan estrictamente a una situación de acoso, puedan vulnerar la dignidad, la integridad o los derechos de una persona.

La valoración de una posible situación de acoso deberá tener en cuenta el conjunto de las circunstancias, incluyendo la naturaleza de los hechos, su reiteración o intensidad, la relación entre las personas implicadas, la existencia de posibles relaciones de poder y el impacto sobre la persona afectada.

5.6. Violencia en el ámbito digital

Se entiende por violencia en el ámbito digital cualquier conducta realizada mediante herramientas, plataformas o canales digitales que pueda vulnerar la dignidad, la integridad, la intimidad o los derechos de una persona.

Este tipo de conductas pueden producirse a través de plataformas de formación, correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales o cualquier otro canal digital relacionado con la actividad de la escuela.

Pueden incluir, entre otras:

- El envío reiterado de mensajes intimidatorios, amenazantes o humillantes.
- La difusión de contenidos personales o información privada sin consentimiento.
- La difusión de imágenes, grabaciones u otros contenidos de carácter íntimo sin autorización.
- La creación o difusión de contenidos destinados a humillar, desacreditar o perjudicar a una persona.
- La exclusión deliberada y reiterada de espacios digitales vinculados a la actividad del centro con fines de aislamiento o perjuicio.
- El acoso o persecución a través de medios digitales.

- Cualquier otra conducta digital que vulnere la dignidad, la intimidad o los derechos de una persona.

Las conductas producidas en el ámbito digital podrán ser objeto de actuación de acuerdo con este protocolo cuando exista una relación suficiente con la actividad formativa, profesional o de colaboración de Perspectiva Gestalt, de acuerdo con el ámbito de aplicación definido en este documento.

En todos los casos, la valoración de las situaciones comunicadas deberá tener en cuenta el contexto en que se han producido los hechos, las personas implicadas, la relación existente entre ellas y el impacto que las conductas hayan podido tener.

6. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

El presente protocolo establece los derechos y las responsabilidades de las personas vinculadas a Perspectiva Gestalt, así como los compromisos que asume el centro para garantizar un entorno formativo seguro, respetuoso y libre de abusos, violencias, acoso y discriminación.

Estos derechos y responsabilidades se entienden de acuerdo con los principios establecidos en este protocolo y con las características propias de la formación en Terapia Gestalt, teniendo en cuenta la responsabilidad específica que corresponde a las personas que ejercen funciones de dirección, formación, tutoría, supervisión, coordinación o cualquier otro rol que implique una posición de responsabilidad o influencia sobre otras personas.

6.1. Derechos de las personas vinculadas a Perspectiva Gestalt

Todas las personas vinculadas a Perspectiva Gestalt tienen derecho a desarrollar su actividad en un entorno seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de abuso, violencia, acoso o discriminación.

En el marco de este protocolo, las personas implicadas en una situación mencionada anteriormente tienen derecho a:

- Recibir un trato respetuoso y no discriminatorio.
- Ser escuchadas con respeto y sin prejuicios.
- Poder comunicar una situación o expresar una preocupación sin miedo a sufrir represalias o consecuencias negativas por este hecho.
- Recibir información clara sobre las vías de comunicación y actuación disponibles.

- Acceder a los canales establecidos para comunicar una situación y, cuando corresponda, formalizar una denuncia.

- Recibir una primera acogida y, cuando sea necesario, orientación y acompañamiento.

- Recibir información sobre los pasos generales del procedimiento que les afecte, dentro de los límites establecidos por la confidencialidad y la protección de datos.

- Solicitar, cuando sea necesario, la aplicación de medidas de protección o prevención.

- Ser escuchadas antes de la aplicación de decisiones que les afecten, en la medida en que sea compatible con la naturaleza y las garantías del procedimiento.

- Ver respetada su intimidad y la confidencialidad de la información aportada, de acuerdo con la normativa aplicable y con los límites necesarios para la correcta gestión de la situación.

- No sufrir ninguna represalia, discriminación o perjuicio por el hecho de haber comunicado una situación, haber pedido ayuda o haber participado en un procedimiento de actuación.

- Recibir información sobre la posibilidad de recurrir a la AETG como vía complementaria de garantía y apoyo, en los términos establecidos en este protocolo.

La comunicación de una situación no implica que los hechos comunicados sean considerados automáticamente como una situación de abuso, violencia, acoso, discriminación o conducta sancionable. Toda comunicación será escuchada y, cuando corresponda, valorada de acuerdo con el procedimiento establecido en este protocolo.

6.2. Derecho a recurrir a la AETG como vía de garantía y apoyo

Las personas vinculadas a Perspectiva Gestalt tienen derecho a dirigirse directamente a la AETG, a través de los canales establecidos por esta, cuando consideren que no se sienten suficientemente escuchadas, acompañadas o seguras en el ámbito del centro, o cuando consideren que las garantías necesarias no pueden ser aseguradas adecuadamente dentro del ámbito interno.

Perspectiva Gestalt informará de manera clara y accesible sobre esta posibilidad y facilitará que las personas conozcan la existencia de esta vía complementaria de garantía y apoyo.

El hecho de dirigirse a la AETG no invalida ni presupone una valoración negativa de las actuaciones que se hayan podido llevar a cabo previamente en el ámbito del centro.

Esta vía podrá ser especialmente relevante cuando existan posibles conflictos de interés, cuando la persona afectada no se sienta segura para continuar el proceso dentro del centro, cuando considere que no ha sido adecuadamente escuchada o acompañada o cuando exista riesgo de revictimización.

El acceso a la AETG constituye una vía complementaria de garantía y apoyo y no impide que Perspectiva Gestalt pueda continuar adoptando las actuaciones que sean de su competencia, cuando corresponda y siempre respetando la voluntad y los derechos de las personas implicadas.

6.3. Responsabilidades de las personas miembros de Perspectiva Gestalt

Todas las personas que forman parte de la comunidad de Perspectiva Gestalt tienen la responsabilidad de contribuir a la creación y mantenimiento de un entorno seguro, respetuoso y libre de abusos, violencias, acoso y discriminación.

En este sentido, son responsabilidades de las personas vinculadas al centro:

- Respetar la dignidad, la integridad, la intimidad y los derechos de las otras personas.
- Respetar los límites personales y los principios de voluntariedad y consentimiento en las actividades formativas y experienciales.
- Actuar de acuerdo con los principios y garantías establecidos en este protocolo.
- Respetar los límites propios de cada rol y actuar con responsabilidad en el ejercicio de funciones de dirección, formación, tutoría, supervisión, coordinación u otras funciones que impliquen una posición de autoridad o influencia.
- No utilizar una posición de poder o responsabilidad para obtener beneficios personales, ejercer un control inadecuado o condicionar indebidamente a otras personas.
- Comunicar, cuando sea posible y adecuado, situaciones de las que tengan conocimiento que puedan constituir una vulneración de los derechos o la dignidad de una persona.
- Colaborar, cuando se les requiera, en los procesos de valoración o actuación que se puedan llevar a cabo, respetando las garantías y los derechos de todas las personas implicadas.
- Mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso en el marco de una situación comunicada o de un procedimiento de actuación.
- Abstenerse de cualquier forma de represalia contra las personas que comuniquen una situación, pidan ayuda, participen en un procedimiento o actúen como testigos.

- Evitar la difusión innecesaria de información sobre situaciones comunicadas, especialmente cuando pueda afectar a la intimidad o la dignidad de las personas implicadas.

Las personas que ejerzan funciones de responsabilidad dentro de Perspectiva Gestalt deberán prestar una atención especial a las posibles relaciones asimétricas de poder y actuar con una responsabilidad reforzada en la protección de los límites, la voluntariedad, el consentimiento y la seguridad de las personas que se encuentren bajo su responsabilidad.

6.4. Responsabilidades de Perspectiva Gestalt

Perspectiva Gestalt asume la responsabilidad de promover y mantener un entorno formativo seguro, respetuoso y libre de abusos, violencias, acoso y discriminación, dentro del ámbito de sus competencias.

En este sentido, son responsabilidades del centro:

- Difundir este protocolo y facilitar que las personas vinculadas al centro conozcan sus derechos, responsabilidades y las vías disponibles para comunicar una situación.
- Promover medidas de prevención, sensibilización y formación relacionadas con la prevención de los abusos, las violencias, el acoso y las conductas discriminatorias.
- Establecer canales accesibles y seguros para comunicar situaciones o expresar preocupaciones.
- Garantizar una primera acogida y escucha adecuada ante las situaciones comunicadas.
- Actuar con diligencia y respeto ante las comunicaciones recibidas y valorarlas de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en este protocolo.
- Adoptar, cuando sea necesario y dentro de sus competencias, las medidas de protección, prevención, reparación o actuación que correspondan.
- Garantizar, en la medida de sus posibilidades y competencias, la confidencialidad y la protección de la información.
- Proteger a las personas ante posibles represalias derivadas de la comunicación de una situación o de la participación en un procedimiento.
- Evitar cualquier actuación que pueda generar revictimización o exposición innecesaria de las personas afectadas.
- Gestionar los posibles conflictos de interés y garantizar que las personas que intervengan en la valoración o abordaje de una situación no participen en aquellos casos en los que exista un conflicto de interés o una causa que pueda comprometer su imparcialidad.
- Solicitar, cuando sea necesario, orientación o apoyo a la AETG o a otros recursos especializados.

- Informar a las personas afectadas de la posibilidad de recurrir directamente a la AETG como vía complementaria de garantía y apoyo, especialmente cuando no se sientan escuchadas, acompañadas o seguras dentro del ámbito de Perspectiva Gestalt.
- Revisar periódicamente la aplicación del protocolo e introducir las modificaciones o actualizaciones que sean necesarias para mejorar su eficacia y adecuación a la realidad del centro.

7. ORGANIZACIÓN INTERNA Y ROLES

7.1. Principios de organización y actuación

Perspectiva Gestalt dispone de una estructura interna reducida y estable, adaptada al tamaño de la escuela, para recibir comunicaciones, ofrecer una primera escucha, instruir los casos, adoptar decisiones y realizar el seguimiento. La distribución de funciones se realizará respetando la confidencialidad, la imparcialidad, el derecho de contradicción y la ausencia de conflictos de interés.

La escuela procurará separar, en la medida que permita su estructura, la primera acogida, la investigación y la resolución. Cuando la dimensión del caso, las incompatibilidades o la complejidad impidan garantizar suficientes condiciones de imparcialidad, se recurrirá a apoyo profesional externo y, cuando corresponda, a la AETG.

7.2. Comité de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento de Perspectiva Gestalt

El Comité estará integrado por cuatro personas:

- Javier Miranda Notario — Dirección de Perspectiva Gestalt.
- Nela Moreno Maeso — Responsable de la formación.
- José Antonio Dobao Núñez — Miembro del equipo docente.
- Laura Moliner Pociello — Colaboradora externa del centro, no integrada actualmente en el equipo docente de la formación.

Cualquiera de las cuatro personas podrá recibir una consulta, comunicación o reclamación y ofrecer una primera acogida. La persona receptora informará de los pasos disponibles y trasladará el caso, con el conocimiento mínimo necesario, a las personas del Comité que puedan intervenir sin incompatibilidad.

7.3. Funciones de primera acogida

- Recibir comunicaciones y reclamaciones por los canales previstos.
- Ofrecer una primera escucha y recoger únicamente la información inicial necesaria.
- Informar sobre derechos, garantías, vías internas y posibilidad de dirigirse a la AETG o a recursos externos.
- Valorar urgencia, posibles represalias y necesidad de medidas cautelares.
- Respetar, siempre que sea posible, la voluntad de la persona afectada respecto del recorrido posterior.

7.4. Comisión instructora para cada caso

Cuando se formalice una denuncia interna que requiera investigación, se constituirá una Comisión instructora ad hoc con las personas del Comité que no presenten incompatibilidad. Su función será recabar información, escuchar por separado a las partes y, cuando proceda, a testigos, valorar riesgos y elaborar un informe de conclusiones y propuesta de medidas.

Siempre que sea posible se procurará una composición de tres personas. Si las incompatibilidades o la naturaleza del caso no permiten una instrucción interna con suficientes garantías, Perspectiva Gestalt incorporará apoyo externo independiente o derivará/coordinará el caso conforme a lo previsto en este protocolo.

La Comisión instructora estará integrada preferentemente por tres personas sin incompatibilidad. Perspectiva Gestalt mantendrá identificada con carácter previo una bolsa mínima de dos profesionales externos independientes a los que pueda recurrir cuando no existan suficientes integrantes internos imparciales, cuando Javier Miranda Notario y Nela Moreno Maeso estén simultáneamente afectados o cuando la complejidad del caso aconseje una intervención especializada. Las personas externas deberán acreditar experiencia adecuada en investigación de situaciones de violencia, discriminación o abuso de poder y/o formación en género, interseccionalidad, derechos, ámbito psicosocial, jurídico o restaurativo, según la función a desempeñar; firmarán compromiso de confidencialidad y declaración de incompatibilidad para cada caso.

7.5. Órgano de resolución ordinaria y ejecución de las medidas

Cuando no exista incompatibilidad, Javier Miranda Notario y Nela Moreno Maeso adoptarán conjuntamente la resolución y las medidas finales a partir del informe de la Comisión instructora. Javier Miranda Notario, como director, ejecutará ordinariamente las medidas que se encuentren dentro de sus competencias.

La resolución deberá ser motivada y podrá aprobar, modular o rechazar las propuestas del informe, respetando los principios de proporcionalidad, protección, reparación y no repetición.

7.6. Abstención, incompatibilidad y recusación

La persona del Comité a la que afecte una reclamación quedará completamente fuera del caso. No participará en la recepción deliberativa, investigación, acceso al expediente salvo lo necesario para ejercer su derecho de defensa, valoración, resolución, ejecución ni seguimiento de las medidas.

También deberán abstenerse quienes hayan sido testigos directos de los hechos, mantengan una relación personal o profesional que comprometa su imparcialidad o concurran otras circunstancias objetivas de conflicto de interés. Las partes podrán plantear una recusación motivada.

7.7. Regla especial cuando la reclamación afecta a Javier Miranda Notario o a Nela Moreno Maeso

Si la reclamación afecta a Javier Miranda Notario, este quedará completamente apartado del procedimiento. Nela Moreno Maeso asumirá la coordinación y la resolución final dentro de las competencias formativas y organizativas de la escuela, a partir del informe de la Comisión instructora y con la participación o contraste de, al menos, otra persona no incompatible del Comité o de apoyo externo cuando resulte necesario para reforzar la imparcialidad. Javier no participará en la ejecución de la medida que le afecte.

Si la reclamación afecta a Nela Moreno Maeso, esta quedará completamente apartada del procedimiento. Javier Miranda Notario asumirá la coordinación y la resolución final dentro de sus competencias, a partir del informe de la Comisión instructora y con la participación o contraste de, al menos, otra persona no incompatible del Comité o de apoyo externo cuando resulte necesario para reforzar la imparcialidad. Nela no participará en la ejecución de la medida que le afecte.

Si la reclamación afecta simultáneamente a Javier Miranda Notario y Nela Moreno Maeso, o si el número o naturaleza de las incompatibilidades impide una gestión interna suficientemente imparcial, la escuela recurrirá a apoyo externo independiente y valorará la intervención o apoyo de la AETG en los términos de su marco vigente.

7.8. Límites societarios

El presente protocolo regula funciones formativas, profesionales y organizativas de la escuela. Una resolución podrá acordar o proponer, dentro de las competencias de Perspectiva Gestalt, la limitación, suspensión temporal o cese de funciones formativas, docentes, tutoriales, de coordinación o de dirección cuando resulte proporcionado. Estas medidas no modifican por sí mismas la condición de socio o socia, la condición de administrador/a ni la titularidad de

participaciones de Perspectiva Gestalt, Sociedad Limitada. Cualquier consecuencia societaria deberá tramitarse por el órgano competente conforme a los Estatutos, acuerdos sociales y legislación mercantil aplicable.

* LÍMITE SOCIETARIO Y DERIVACIÓN: *ninguna persona socia adquiere mediante este protocolo la facultad de excluir a otra persona socia, obligarla a transmitir participaciones, modificar su condición de administradora ni alterar unilateralmente sus derechos societarios. Si un caso requiere una decisión societaria o el cese formal de una persona administradora, la persona afectada quedará fuera de la gestión del caso y la cuestión se trasladará a la Junta de Socios u órgano societario competente. Cuando sea necesario para tramitar esa cuestión externa al protocolo, podrá recurrirse a asesoramiento profesional. El protocolo sí podrá adoptar o proponer, dentro de las competencias organizativas de la escuela, medidas temporales de protección y separación de funciones formativas o docentes.*

7.9. Residenciales y actividades externas

En residenciales o actividades fuera de la sede se recordará al inicio la existencia del protocolo y se identificarán, siempre que sea posible, al menos dos personas de referencia disponibles durante la actividad. Si una de ellas estuviera implicada en una situación, la comunicación podrá dirigirse a la otra o a cualquiera de las personas del Comité.

7.10. Coordinación con la AETG y apoyo externo

Perspectiva Gestalt constituye el primer nivel de escucha y actuación para las situaciones vinculadas a su actividad. Las personas afectadas podrán dirigirse directamente a la AETG cuando consideren que no se sienten suficientemente escuchadas, acompañadas o seguras, exista conflicto de interés, riesgo de revictimización o no puedan garantizarse internamente condiciones adecuadas de objetividad y protección, de acuerdo con el marco vigente de la AETG.

La AETG no se configura mediante este protocolo como árbitro de conflictos societarios entre las personas socias de Perspectiva Gestalt. Los asuntos estrictamente mercantiles se regirán por la normativa societaria.

La vía externa de la AETG se ejercerá mediante los canales que la propia Asociación mantenga vigentes. A fecha de esta versión, la AETG dispone de un formulario oficial de Quejas y Reclamaciones en su página web y del correo reclamaciones@aetg.es. La admisión, instrucción o eventual intervención subsidiaria corresponderá a la AETG conforme a su propio Protocolo, Reglamento de Régimen Interno y ámbito de competencia. Perspectiva Gestalt no presentará a la AETG como órgano arbitral de conflictos mercantiles o societarios internos.

8. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

8.1. Compromiso con la prevención

Perspectiva Gestalt se compromete a promover un entorno formativo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de abuso, violencia, acoso o discriminación.

La prevención constituye una responsabilidad compartida por todas las personas que forman parte de la comunidad del centro, incluyendo el alumnado, el personal docente, las personas formadoras, las personas observadoras, los profesionales colaboradores y las personas responsables de la dirección y coordinación.

Perspectiva Gestalt promoverá una cultura basada en el respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas, el cuidado en las relaciones, el respeto de los límites personales y profesionales y la conciencia de las posibles relaciones de poder presentes en los diferentes espacios de formación y acompañamiento.

Asimismo, Perspectiva Gestalt se compromete a facilitar canales accesibles y seguros para comunicar cualquier situación que pueda ser contraria a los principios recogidos en este protocolo, garantizando que las personas puedan expresar su malestar o preocupación sin miedo a sufrir represalias.

La prevención se entiende como un proceso continuo que requiere una revisión periódica de las prácticas y de los mecanismos establecidos. Por este motivo, Perspectiva Gestalt procurará generar espacios de reflexión y revisión interna que permitan valorar el funcionamiento del protocolo, detectar posibles necesidades de mejora e introducir en él las modificaciones que se consideren necesarias.

Esta revisión podrá realizarse mediante reuniones periódicas de las personas responsables del centro y del protocolo, sin que sea necesario establecer inicialmente una periodicidad o un formato formal determinado. El objetivo será valorar si las medidas preventivas y los procedimientos establecidos funcionan adecuadamente, identificar posibles dificultades e incorporar los cambios o las mejoras que se consideren necesarios.

8.2. Sensibilización y formación

Perspectiva Gestalt facilitará el conocimiento de este protocolo entre las personas que forman parte de su comunidad, con el objetivo de que conozcan los principios de prevención, los comportamientos que no son aceptables y las vías disponibles para comunicar una posible situación de abuso, violencia, acoso o discriminación.

El protocolo se facilitará al alumnado desde el inicio de su incorporación a la formación. En concreto, el alumnado dispondrá de una copia física del protocolo dentro de la carpeta de anillas de formación que se entrega el primer día.

Asimismo, durante la primera jornada de formación se realizará una presentación del protocolo y de sus principios generales, así como una explicación de los límites y las normas de convivencia aplicables en el marco de la formación.

En este espacio inicial también se informará al alumnado sobre las vías disponibles para comunicar una situación, expresar una preocupación o pedir apoyo, y se dará a conocer la persona o personas designadas para la recepción de comunicaciones y la primera escucha.

Perspectiva Gestalt facilitará también el acceso al protocolo a las personas docentes, formadoras, observadoras, colaboradoras y otros profesionales vinculados a su actividad, informándoles de las responsabilidades que se derivan de él.

Las personas que se incorporen posteriormente al centro o asuman nuevas funciones recibirán la información necesaria sobre el protocolo y sobre las normas y principios aplicables a su rol.

Perspectiva Gestalt procurará que todas las personas vinculadas a su actividad conozcan especialmente:

- El contenido y los principios generales del protocolo.
- Las conductas y situaciones que no son aceptables en el marco de la actividad del centro.
- Los derechos y las responsabilidades de las personas vinculadas al centro.
- Las vías disponibles para comunicar una situación o expresar una preocupación.
- Las personas o canales a los que se pueden dirigir para recibir una primera escucha y orientación.
- La posibilidad de recurrir a la AETG como vía complementaria de garantía y apoyo.

Cuando se considere necesario, el centro podrá promover espacios de sensibilización o formación específicos sobre la prevención de situaciones de abuso, violencia, acoso y discriminación, así como sobre el cuidado de las relaciones y los límites en los contextos formativos y terapéuticos.

Esta sensibilización y formación podrá adoptar diferentes formatos, de acuerdo con las posibilidades y las necesidades del centro, y no deberá responder necesariamente a un formato formativo formal o reglamentado.

8.3. Prevención en las relaciones de poder

Perspectiva Gestalt reconoce que, en el marco de su actividad formativa, existen diferentes relaciones de poder o relaciones asimétricas derivadas de los roles y responsabilidades de las personas que forman parte de la comunidad educativa.

Estas relaciones pueden darse, entre otras, entre:

- La dirección y el alumnado.
- Las personas docentes y el alumnado.
- Las personas formadoras y las personas en formación.
- Las personas responsables de tutoría, supervisión o seguimiento y el alumnado.
- Las personas observadoras y el alumnado.
- Las personas responsables de la formación y las personas colaboradoras.
- Otras personas que, por su función o responsabilidad, tengan una capacidad de influencia o decisión significativa sobre otra persona.

La existencia de una relación asimétrica no implica por sí misma una situación de abuso. Sin embargo, estas relaciones requieren una especial conciencia y responsabilidad en el ejercicio del rol, especialmente cuando existe una diferencia en el nivel de autoridad, dependencia, influencia o capacidad de decisión.

En este sentido, Perspectiva Gestalt promoverá:

- El reconocimiento y la conciencia de las relaciones de poder existentes.
- El respeto de los límites propios de cada rol.
- La diferenciación clara entre las funciones formativas, terapéuticas, docentes, de supervisión, de observación y de gestión.
- El uso responsable de la posición de autoridad o influencia.
- La prevención de cualquier uso inadecuado del poder o de la confianza generada en el marco de la relación formativa.
- El respeto a la autonomía y la capacidad de decisión de las personas en formación.

- La posibilidad de expresar desacuerdo, incomodidad o malestar sin miedo a sufrir consecuencias negativas.

Las personas que ejerzan funciones de responsabilidad dentro del centro deberán tener un especial cuidado en la gestión de estas relaciones y evitar cualquier conducta que pueda aprovecharse de la situación de vulnerabilidad, dependencia o confianza de otra persona.

8.3.1. Relaciones sexoafectivas e íntimas en el marco de la formación

No se admitirán relaciones sexoafectivas o sexuales cuando exista una relación activa de poder, evaluación, supervisión, tutoría, responsabilidad formativa o vínculo terapéutico que sitúe a una de las personas en una posición de autoridad o influencia relevante sobre la otra.

Esta regla se aplica, entre otros supuestos, a relaciones entre profesorado o personas formadoras y alumnado, tutoría/supervisión y alumnado, terapeutas que actúen en actividades de la escuela y personas a las que atienden, así como otros roles en los que exista una asimetría comparable. La responsabilidad reforzada corresponde especialmente a quien ocupa la posición de poder.

Las relaciones entre alumnado no quedan prohibidas de forma general por este protocolo. Perspectiva Gestalt no interviene en la vida privada de las personas en formación. No obstante, dada la naturaleza grupal y experiencial de la formación, se recomienda prudencia respecto de relaciones externas que puedan afectar al proceso formativo. Cuando una situación entre alumnado tenga un impacto relevante en el grupo, la seguridad, la convivencia o la continuidad de la formación, la escuela podrá ofrecer escucha, valorar necesidades y adoptar medidas dentro de sus competencias.

Las situaciones externas que afecten al grupo podrán ser traídas y trabajadas en el espacio formativo cuando sea pertinente y exista voluntad suficiente, sin imponer revelaciones íntimas ni convertir el trabajo grupal en sustituto del procedimiento formal de reclamación cuando este resulte necesario.

Cuando una relación afectiva o sexual sea preexistente a la aparición de una relación formativa asimétrica, no se exigirá por este solo hecho la finalización de la relación. La persona que vaya a ocupar el rol de mayor poder deberá comunicar confidencialmente la existencia del conflicto de interés a la persona responsable del protocolo que no esté implicada. No será necesario revelar detalles íntimos. La persona con mayor poder no podrá evaluar, tutorizar, supervisar, tratar terapéuticamente ni adoptar decisiones formativas sobre su pareja. Se reorganizarán, según proceda, funciones, tutoría, supervisión, evaluación o grupo. Si la asimetría no puede neutralizarse de forma suficiente, deberá modificarse el rol formativo de una de las personas.

8.4. Cuidado de los límites en los espacios formativos y terapéuticos

Perspectiva Gestalt reconoce el carácter experiencial de la formación en terapia Gestalt y la posibilidad de que, en su desarrollo, se trabaje con el cuerpo, las emociones, las experiencias personales, el contacto y otros aspectos relacionados con la vivencia individual y relacional.

Esta dimensión experiencial requiere una especial atención al cuidado de los límites personales y profesionales, así como al respeto de la voluntariedad, la intimidad y la dignidad de cada persona.

En este sentido, en los espacios formativos y terapéuticos se garantizará:

- El respeto a los límites personales y corporales de cada persona.
- El respeto al derecho de cualquier persona a expresar incomodidad o malestar.
- El derecho a no participar en una determinada dinámica o propuesta cuando una persona no se sienta preparada o no quiera participar en ella.
- El respeto a la voluntariedad y al consentimiento en las propuestas que impliquen contacto físico o exposición personal.
- Un especial cuidado en las actividades corporales, experienciales o que puedan implicar un grado elevado de vulnerabilidad.
- El respeto a la intimidad y a la confidencialidad de las experiencias personales compartidas en el marco de la formación.
- La posibilidad de parar o interrumpir una propuesta cuando la persona considere que ha llegado a su límite.
- La posibilidad de cambiar de opinión en cualquier momento, incluso después de haber aceptado inicialmente participar en una propuesta.
- La adecuación de las intervenciones y propuestas al contexto formativo y al rol de la persona que las realiza.

El alumnado será informado expresamente de que tiene derecho a no participar en cualquier ejercicio o dinámica propuesta y de que puede retirar su consentimiento o cambiar de opinión en cualquier momento.

La negativa a participar en una actividad, así como la expresión de un límite o de una incomodidad, no deberá comportar consecuencias negativas ni afectar a la continuidad o la valoración del proceso formativo de la persona.

En el marco de la formación Gestalt, la confrontación, el cuestionamiento, la exploración emocional o la invitación a profundizar en aspectos personales pueden formar parte del proceso de aprendizaje. Estas prácticas, sin embargo, deberán desarrollarse dentro de un marco de respeto y cuidado, sin utilizar la vulnerabilidad de las personas ni la posición de autoridad para traspasar los límites personales o profesionales.

Perspectiva Gestalt promoverá una cultura en la que expresar un límite, rechazar una propuesta o manifestar incomodidad sea compatible con la continuidad del proceso formativo y no comporte consecuencias negativas o represalias.

Cuando una dinámica o situación produzca un impacto relevante en el grupo, se atenderá también a la dimensión grupal y comunitaria, sin convertir el espacio grupal en un lugar de exposición obligatoria de la persona afectada.

En relación con el contacto físico, especialmente en dinámicas o ejercicios experienciales, se procurará que este se desarrolle siempre dentro de un marco de consentimiento y respeto. Las personas participantes deberán poder aceptar, rechazar o interrumpir el contacto en cualquier momento.

8.5. Espacios de tutoría, supervisión y escucha

Perspectiva Gestalt dispone de espacios de tutoría, supervisión y seguimiento vinculados al proceso formativo, que pueden constituir vías complementarias para expresar dudas, malestares o preocupaciones relacionados con la formación.

Estos espacios permitirán que las personas en formación puedan compartir situaciones que les generen incomodidad, preocupación o malestar y recibir orientación o apoyo dentro del marco de las funciones correspondientes.

La posibilidad de expresar un malestar en estos espacios no sustituye los canales establecidos en este protocolo para comunicar formalmente una situación de abuso, violencia, acoso o discriminación.

Cuando el contenido comunicado en un espacio de tutoría, supervisión o seguimiento pueda estar relacionado con una situación contemplada en este protocolo, la persona será informada sobre las vías disponibles y, de acuerdo con su voluntad y con las obligaciones que puedan derivarse de la normativa aplicable, podrá ser orientada hacia los canales correspondientes.

Asimismo, la persona podrá recurrir directamente a los canales establecidos en este protocolo sin necesidad de haber comunicado previamente la situación en un espacio de tutoría, supervisión o seguimiento.

8.6. Difusión del protocolo y canales de comunicación

Perspectiva Gestalt facilitará que todas las personas vinculadas al centro conozcan la existencia del presente protocolo, sepan dónde consultarlo y conozcan las vías disponibles para comunicar una situación o expresar una preocupación.

Con esta finalidad:

- El alumnado tendrá acceso al protocolo desde el inicio de su incorporación a la formación. El documento estará disponible en formato físico dentro de la carpeta de anillas de formación que se entrega el primer día.

- El protocolo estará disponible en formato físico en la recepción del centro, para que cualquier persona vinculada a Perspectiva Gestalt pueda consultarlo cuando lo considere necesario.

- El protocolo estará disponible a través de la página web del centro, facilitando su acceso y consulta.

- Las personas docentes, formadoras, observadoras, colaboradoras y otros profesionales vinculados a la actividad de Perspectiva Gestalt serán informadas de la existencia del protocolo y de las responsabilidades que se derivan de él.

La información sobre el protocolo y sus canales de comunicación se facilitará de manera clara y accesible, evitando que las personas deban conocer previamente la terminología específica o los procedimientos formales para poder pedir ayuda o expresar una preocupación.

Perspectiva Gestalt informará de manera clara sobre los canales disponibles para comunicar una situación, así como sobre la persona o personas designadas para la recepción y primera escucha. La identificación de estas personas y los canales de contacto correspondientes se mantendrán actualizados y serán fácilmente accesibles.

Asimismo, la información sobre los canales de comunicación incluirá la posibilidad de recurrir directamente a la AETG, a través de los canales establecidos por esta, cuando la persona afectada no se sienta escuchada, acompañada o segura dentro del ámbito del centro.

La difusión del protocolo tendrá como objetivo que las personas vinculadas a Perspectiva Gestalt conozcan no solo su existencia, sino también los recursos y las garantías disponibles para poder comunicar una situación de manera segura y confidencial.

Perspectiva Gestalt revisará periódicamente que la información relativa al protocolo, las personas de referencia y los canales de comunicación se mantenga actualizada y accesible.

9. COMUNICACIÓN DE UNA SITUACIÓN

Perspectiva Gestalt establece diferentes vías para comunicar una situación que pueda estar relacionada con cualquiera de las conductas o situaciones contempladas en este protocolo. El objetivo es garantizar que cualquier persona pueda expresar una preocupación, un malestar o comunicar unos hechos de manera accesible, segura y confidencial, y recibir una primera escucha y orientación sobre las posibles vías de actuación.

La comunicación de una situación no implica necesariamente que los hechos sean considerados, a priori, como una situación de abuso, violencia, acoso o discriminación, ni comporta necesariamente la apertura inmediata de un procedimiento formal. Cualquier comunicación será valorada de acuerdo con las circunstancias del caso y con los principios y garantías establecidos en este protocolo.

9.1. Quién puede comunicar una situación

Cualquier persona vinculada a Perspectiva Gestalt podrá comunicar una situación que le afecte directamente o de la que tenga conocimiento o sospecha, cuando considere que puede estar relacionada con alguna de las situaciones contempladas en este protocolo.

Podrán comunicar una situación, entre otras:

- Las personas en formación y el alumnado.
- Las personas formadoras y docentes.
- Las personas observadoras.
- Las personas responsables de tutoría o supervisión.
- Las personas colaboradoras y otros profesionales vinculados a Perspectiva Gestalt.
- Las personas responsables de la dirección, gestión y coordinación.
- Cualquier otra persona que participe en actividades o mantenga un vínculo con el centro en el marco de su actividad.

La comunicación podrá referirse tanto a hechos que afecten directamente a la persona que comunica como a situaciones que afecten a terceras personas, siempre que exista una preocupación razonable sobre una posible vulneración de los derechos, la dignidad o la integridad de una persona.

En el caso de comunicaciones realizadas por terceras personas, se procurará respetar, en la medida de lo posible, la voluntad y los derechos de la persona directamente afectada, sin

perjuicio de la obligación del centro de actuar cuando exista un riesgo para la seguridad o la integridad de las personas o cuando así lo establezca la normativa aplicable.

9.2. A quién se puede comunicar

La comunicación se podrá dirigir a la persona o personas designadas por Perspectiva Gestalt como referentes para la recepción de comunicaciones en el marco de este protocolo.

La persona o personas de referencia serán informadas y presentadas a las personas que se incorporen a la formación y a las personas que desarrollen funciones docentes, de colaboración, observación u otras funciones dentro de Perspectiva Gestalt.

En caso de que la persona designada para recibir la comunicación esté implicada en los hechos, tenga una relación directa con alguna de las personas implicadas o exista cualquier otra circunstancia que pueda comprometer su imparcialidad o generar un conflicto de interés, la comunicación podrá dirigirse a otra persona responsable del protocolo o, si no fuera posible garantizar una gestión interna adecuada, se podrá recurrir directamente a la AETG o a otros recursos externos que correspondan.

9.3. Cómo se puede hacer la comunicación

Perspectiva Gestalt habilita tres vías principales de comunicación:

- **Correo específico**: reclamaciones@perspectivagestalt.com. La cuenta deberá estar creada, probada y operativa antes de la entrada en vigor del protocolo.
- **Comunicación directa**, verbal o escrita, con cualquiera de las cuatro personas del Comité de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento.
- **Buzón físico de reclamaciones** situado en el vestuario de la escuela.

La comunicación podrá ser nominativa o anónima. El anonimato será respetado, si bien puede limitar la posibilidad de contrastar los hechos, ejercer contradicción o adoptar determinadas medidas sancionadoras. Las comunicaciones anónimas podrán servir para detectar riesgos, adoptar medidas preventivas y abrir una valoración cuando exista información suficiente.

El acceso ordinario al correo de reclamaciones y la apertura del buzón físico corresponderán a Nela Moreno Maeso y Laura Moliner Pociello. José Antonio Dobao Núñez actuará como sustituto en caso de ausencia, incompatibilidad o necesidad organizativa. Javier Miranda Notario no tendrá acceso automático al contenido del correo o del buzón por su condición de director y recibirá únicamente la información que resulte necesaria cuando deba ejecutar una medida o ejercer funciones no incompatibles. Si una persona con acceso está implicada en la reclamación, quedará excluida del acceso al expediente concreto. El correo se revisará cada día laborable en que la escuela esté operativa y el buzón físico, como mínimo, dos veces por

semana. Toda comunicación se registrará con fecha y código de caso, evitando crear listados generales innecesarios con nombres y relatos. Se habilitarán sustituciones durante vacaciones, bajas o ausencias.

La comunicación podrá hacerse de manera verbal o por escrito, mediante los canales que el centro ponga a disposición de las personas vinculadas a su actividad.

La persona que comunique una situación podrá solicitar una primera entrevista o espacio de escucha con la persona de referencia, con el objetivo de explicar los hechos y recibir información sobre las opciones disponibles.

Cuando la comunicación se haga por escrito, se procurará que la persona pueda exponer, en la medida en que le sea posible, los hechos que quiere comunicar, las personas implicadas y cualquier otra información que considere relevante.

No será necesario disponer de un conocimiento técnico o jurídico sobre la situación ni determinar previamente si los hechos constituyen un abuso, una violencia, un acoso o una conducta discriminatoria. Será suficiente que exista una preocupación o un malestar que justifique la necesidad de ser escuchado y valorado.

La comunicación será tratada con la máxima confidencialidad posible, de acuerdo con los límites establecidos en este protocolo y con la normativa aplicable en materia de protección de datos.

9.4. Comunicación sin voluntad de formalizar una denuncia

Una persona podrá comunicar una situación con la voluntad de ser escuchada, recibir orientación o dejar constancia de una preocupación, sin querer iniciar en ese momento un procedimiento formal de denuncia.

En estos casos, la persona de referencia ofrecerá una primera escucha e informará sobre las posibles vías de actuación, así como sobre los derechos y recursos disponibles.

La persona podrá expresar qué tipo de acompañamiento necesita y, siempre que sea posible, se respetará su voluntad respecto de los pasos siguientes.

La comunicación de una situación sin voluntad de formalizar una denuncia no obligará a la persona a formalizar posteriormente una denuncia ni a continuar el procedimiento interno, sin que ello afecte a las situaciones en las que Perspectiva Gestalt tenga el deber de actuar por razones de protección, seguridad o de acuerdo con la normativa aplicable.

La comunicación de una situación sin voluntad de formalizar una denuncia no impedirá que el centro valore si existe algún riesgo que requiera adoptar medidas de protección o prevención,

especialmente cuando puedan estar afectadas otras personas o cuando exista un riesgo de reiteración de los hechos.

En estos casos, Perspectiva Gestalt actuará de manera proporcional y respetuosa con los derechos de las personas implicadas, informando a la persona afectada, siempre que sea posible, de las actuaciones que se considere necesario llevar a cabo.

9.5. Comunicación con voluntad de formalizar una denuncia

Cuando una persona manifieste su voluntad de formalizar una denuncia interna, Perspectiva Gestalt informará sobre el procedimiento establecido en este Protocolo y sobre las diferentes fases de actuación.

La denuncia podrá formalizarse por escrito mediante el canal o formulario que Perspectiva Gestalt ponga a disposición a tal efecto. Cuando sea necesario, la persona podrá recibir orientación sobre el proceso de formalización, sin que esta orientación implique valorar anticipadamente los hechos o la responsabilidad de las personas implicadas.

La persona será informada sobre:

- Los pasos previstos en el procedimiento.
- Las personas que intervendrán en la gestión del caso.
- Sus derechos y las garantías que le corresponden.
- Las posibles medidas de protección y prevención.
- Los principios de confidencialidad y protección de datos aplicables.
- La posibilidad de recurrir directamente a la AETG en los términos establecidos en este Protocolo.

La formalización de una denuncia no presupone la existencia de una situación de vulneración ni determina por sí misma la responsabilidad de ninguna persona. Los hechos serán valorados de acuerdo con el procedimiento establecido y respetando los derechos de todas las personas implicadas.

9.6. Primera respuesta y acogida

Como referencia se propone que la primera respuesta o contacto se produzca en un máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la comunicación, siguiendo el circuito de la AETG.

La primera respuesta o contacto con la persona que efectúa la comunicación se realizará en un máximo de cinco días hábiles desde su recepción, salvo que la situación requiera una actuación de protección inmediata, que deberá abordarse sin esperar al vencimiento del plazo.

La recepción de una comunicación dará lugar a una primera respuesta orientada a garantizar la escucha, la acogida y la información de la persona que comunica la situación.

Esta primera respuesta tendrá como objetivos:

- Escuchar a la persona en un entorno seguro y respetuoso.
- Acoger su relato sin cuestionar ni juzgar su experiencia.
- Recoger la información inicial necesaria para comprender la situación.
- Informar sobre el funcionamiento general del Protocolo y las posibles vías de actuación.
- Informar sobre los derechos y las garantías que le corresponden.
- Valorar si existe alguna necesidad inmediata de protección o prevención.
- Evitar cualquier actuación que pueda comportar una situación de revictimización.
- Informar sobre la posibilidad de recurrir a la AETG o a otros recursos externos cuando sea necesario.

La primera escucha no tendrá como objetivo determinar inmediatamente la veracidad de los hechos ni establecer responsabilidades, sino facilitar un espacio de acogida y permitir una primera valoración de la situación.

Cuando sea necesario, la persona será informada de las diferentes opciones disponibles para que pueda tomar decisiones de manera libre e informada, siempre dentro de los límites establecidos por la normativa aplicable y por las obligaciones de protección que puedan corresponder a Perspectiva Gestalt.

9.7. Derecho a recurrir directamente a la AETG

Perspectiva Gestalt constituye una vía inicial de comunicación y actuación ante las situaciones contempladas en este protocolo. No obstante, esta vía no excluye ni limita el derecho de las personas afectadas a dirigirse directamente a la AETG a través de los canales establecidos por esta entidad.

La persona afectada podrá recurrir directamente a la AETG cuando considere que no se siente suficientemente escuchada, acompañada o segura en el ámbito de Perspectiva Gestalt, cuando exista un posible conflicto de interés, cuando considere que no se pueden garantizar adecuadamente sus derechos o cuando entienda que continuar el proceso dentro del centro podría comportar una situación de revictimización.

Esta posibilidad constituye una vía de garantía y apoyo para las personas afectadas y no implica que la persona esté obligada a completar previamente el procedimiento interno del centro.

Asimismo, acudir directamente a la AETG no invalida ni presupone la validez de las actuaciones que se hayan podido realizar previamente en el ámbito de Perspectiva Gestalt. La AETG valorará, dentro de su ámbito de competencias, la situación comunicada y las vías de actuación que correspondan.

Perspectiva Gestalt informará de manera clara y accesible a las personas vinculadas a su actividad sobre esta posibilidad, especialmente en el momento de la incorporación a la formación o a la comunidad del centro.

La persona afectada también podrá solicitar apoyo o asesoramiento externo cuando considere que lo necesita, sin perjuicio de las vías de comunicación y actuación establecidas por el centro, la AETG y los organismos competentes.

10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación tiene como finalidad garantizar una respuesta adecuada, respetuosa y proporcional ante cualquier situación comunicada en el marco de este protocolo.

La recepción de una comunicación no implica necesariamente que los hechos comunicados constituyan una situación de abuso, violencia, acoso o discriminación, ni que se deba determinar inicialmente la existencia de una responsabilidad. El procedimiento permitirá escuchar a la persona que comunica la situación, recoger la información necesaria y valorar los hechos con la debida diligencia, imparcialidad y confidencialidad.

En todo momento se procurará evitar la revictimización, proteger a las personas implicadas ante posibles represalias y garantizar que las actuaciones se desarrollen respetando los derechos y las garantías establecidas en este protocolo.

10.1. Recepción y valoración inicial

Una vez recibida una comunicación, la persona o personas responsables designadas por Perspectiva Gestalt realizarán una primera valoración de la situación, teniendo en cuenta la información disponible en ese momento.

Esta primera valoración tendrá como objetivos:

- Escuchar y acoger a la persona que comunica la situación.
- Comprender, de manera inicial, los hechos o situaciones que han generado la preocupación.
- Valorar si existe una situación que requiera una actuación inmediata o la adopción de medidas de protección.

- Identificar posibles situaciones de riesgo o de vulnerabilidad.
- Valorar si existen posibles conflictos de interés que puedan afectar a las personas responsables de la gestión del caso.
- Informar a la persona afectada sobre las posibles vías de actuación y sobre sus derechos.

El Protocolo podrá activarse ante cualquier situación que genere una preocupación razonable, aunque en este momento no sea posible determinar con claridad qué ha sucedido o si los hechos pueden constituir una situación de abuso, violencia, acoso o discriminación. En estos casos, la comunicación será igualmente escuchada y valorada, y se podrá iniciar la recogida de información necesaria para comprender mejor la situación y determinar las actuaciones que correspondan.

La recepción de una comunicación no implica necesariamente la apertura de un procedimiento formal ni presupone la existencia de una conducta sancionable.

Cuando se considere que la situación no puede ser gestionada adecuadamente por el centro, o cuando existan circunstancias que puedan comprometer su imparcialidad o la seguridad de las personas implicadas, se podrá recurrir a asesoramiento o apoyo externo y, cuando corresponda, a la AETG, de acuerdo con lo que establece este protocolo.

10.2. Escucha de las personas implicadas

Cuando sea necesario para valorar adecuadamente la situación, se podrá escuchar a las diferentes personas implicadas, respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad y no revictimización.

La escucha se realizará, siempre que sea posible, de manera individual y en un entorno que garantice la intimidad, la seguridad y el confort de las personas.

La persona afectada será informada sobre el proceso y podrá expresar sus necesidades, preocupaciones y preferencias respecto de las actuaciones que se puedan llevar a cabo, siempre dentro de los límites establecidos por la normativa aplicable y por las responsabilidades del centro.

La persona señalada por los hechos también tendrá derecho a ser escuchada y a conocer los aspectos que le afecten, garantizando el respeto al principio de imparcialidad y el derecho a dar su versión de los hechos.

No se promoverá la confrontación directa entre las personas implicadas cuando esta pueda generar una situación de presión, intimidación o revictimización.

Las personas implicadas en el procedimiento podrán solicitar estar acompañadas por una persona de confianza durante las entrevistas o los espacios de escucha, siempre que esta presencia sea compatible con la confidencialidad, la protección de las personas implicadas y el correcto desarrollo del procedimiento.

Cuando sea necesario realizar entrevistas presenciales a diferentes personas implicadas en una misma situación, el centro procurará organizarlas de manera que se eviten coincidencias innecesarias entre las personas entrevistadas, especialmente cuando estas puedan generar incomodidad, presión o riesgo de revictimización.

Todas las personas implicadas tendrán derecho a ser escuchadas en relación con los aspectos que les afecten y a aportar la información que consideren relevante para la valoración de la situación.

10.3. Recogida de información

Cuando sea necesario, las personas responsables de la gestión del caso recogerán la información que permita comprender y valorar adecuadamente la situación comunicada.

Esta recogida podrá incluir:

- El relato de las personas implicadas.
- La información aportada por posibles testigos.
- La documentación u otros elementos que puedan resultar relevantes.
- Otras informaciones necesarias para contextualizar los hechos.

La recogida de información se hará de manera proporcional y evitando solicitar información innecesaria o repetir reiteradamente el relato de los hechos a la persona afectada.

La consulta a posibles testigos se limitará a las personas que puedan aportar información relevante para la comprensión de los hechos, evitando la participación innecesaria de terceras personas y preservando al máximo la confidencialidad y la intimidad de las personas implicadas.

La información obtenida será tratada con la máxima confidencialidad y de acuerdo con la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Las actuaciones realizadas en el marco del procedimiento se podrán dejar registradas de manera adecuada y proporcional, incluyendo, cuando corresponda, una síntesis de las entrevistas o de la información recogida.

Cuando se realice una síntesis del relato de una persona entrevistada, esta podrá revisar el contenido que haga referencia a su propio relato y proponer las correcciones o precisiones que considere necesarias.

El registro de las actuaciones se realizará de acuerdo con lo que establece el apartado 13 de este Protocolo en materia de gestión documental, confidencialidad y protección de datos.

10.4. Valoración de la situación

Una vez escuchadas las personas implicadas y recogida la información disponible, se realizará una valoración de la situación.

Esta valoración tendrá en cuenta, entre otros aspectos:

- La naturaleza de los hechos comunicados.
- Su posible gravedad.
- La relación existente entre las personas implicadas y las posibles relaciones de poder o asimetría.
- La existencia de posibles situaciones de riesgo o vulnerabilidad.
- El impacto que los hechos puedan haber tenido en las personas afectadas.
- La necesidad de adoptar medidas de protección o prevención.
- La competencia del centro para intervenir en la situación.
- La necesidad de recurrir a apoyo o asesoramiento externo.

La valoración se realizará a partir de la información disponible y no requerirá necesariamente disponer de una certeza absoluta sobre los hechos para adoptar medidas preventivas o de protección cuando exista un riesgo razonable para alguna de las personas implicadas.

La valoración podrá dar lugar, entre otras posibilidades, a:

- Considerar que no se han podido identificar elementos suficientes para continuar la actuación.
- Proponer medidas preventivas o de protección.
- Continuar con la recogida de información.
- Iniciar un procedimiento interno de abordaje.
- Solicitar asesoramiento o apoyo externo.
- Derivar o poner la situación en conocimiento de la AETG o de otros organismos o servicios competentes cuando corresponda.

Cuando el procedimiento de actuación requiera una valoración en profundidad de los hechos, las personas responsables podrán elaborar un documento de conclusiones o una síntesis final de la situación, en el que se recojan, de manera proporcional a la naturaleza del caso, los principales elementos valorados, las actuaciones realizadas, las necesidades detectadas y las medidas propuestas o adoptadas. Este documento tendrá carácter confidencial y será accesible únicamente para las personas que, de acuerdo con sus funciones, deban participar en la toma de decisiones o en el seguimiento del caso.

El hecho de que una situación no sea considerada finalmente como una conducta abusiva, violenta, discriminatoria o sancionable no implica que la comunicación no haya sido legítima ni que la persona que la ha planteado haya actuado de manera inadecuada.

10.5. Toma de decisiones

A partir de la valoración realizada, las personas responsables determinarán las actuaciones que corresponda llevar a cabo, de acuerdo con los principios de proporcionalidad, imparcialidad, confidencialidad y respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Cuando sea necesario, se podrán adoptar medidas preventivas o de protección mientras se continúa valorando la situación.

Las decisiones podrán incluir, según las características de cada caso:

- La adopción de medidas preventivas o de protección.
- El establecimiento de medidas organizativas.
- La continuación del procedimiento interno.
- La propuesta de medidas reparadoras, cuando sean adecuadas y exista voluntad de las personas implicadas.
- La derivación o coordinación con recursos externos.
- La comunicación o derivación a la AETG.
- La adopción de medidas disciplinarias o sancionadoras, cuando corresponda y de acuerdo con la normativa interna aplicable.

Las medidas adoptadas podrán tener carácter individual o colectivo, según las características de la situación y las necesidades detectadas, y podrán estar orientadas tanto a la protección y reparación de las personas afectadas como a la prevención de nuevas situaciones y a la mejora del entorno formativo.

En caso de que la situación no pueda ser valorada o gestionada de manera imparcial dentro de la escuela, o cuando exista un conflicto de interés que afecte a las personas responsables, se

podrá solicitar la intervención o el asesoramiento de una persona o servicio externo independiente.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de una infracción legal o requieran la intervención de organismos competentes, el centro actuará de acuerdo con la normativa aplicable.

10.6. Procedimiento formal con instrucción contradictoria

Cuando la persona directamente afectada desee formalizar una denuncia interna y autorice el inicio de la investigación, se seguirá un procedimiento inspirado en el circuito de la AETG y adaptado a la estructura de Perspectiva Gestalt:

1. Recepción de la comunicación por cualquiera de los canales habilitados.

2. Primera entrevista con la persona que comunica la situación y, si fuera distinta, con la persona directamente afectada.

3. Información sobre el procedimiento y formalización del consentimiento informado para iniciar la investigación.

4. Constitución de la Comisión instructora con las personas no incompatibles y firma de los compromisos de confidencialidad e incompatibilidad.

5. Valoración inicial de riesgos y, si procede, propuesta/adopción de medidas cautelares de protección.

6. Comunicación a la persona reclamada de los hechos relevantes objeto de investigación, garantizando su derecho a conocerlos y a ser escuchada.

7. Entrevistas separadas a las partes y, cuando proceda, a testigos; recopilación de la documentación o material pertinente.

8. Análisis de la información por la Comisión instructora y elaboración de un informe de conclusiones con propuesta diferenciada de medidas.

9. Resolución provisional por el órgano competente y comunicación a las partes.

10. Apertura de un plazo de alegaciones u observaciones.

11. Resolución definitiva, con confirmación, modificación o revocación motivada de las medidas.

12. Seguimiento de las medidas, reparación, garantías de no repetición y cierre.

Plazos internos: primera respuesta, máximo 5 días hábiles; instrucción, con carácter general, hasta 30 días hábiles desde la primera entrevista con la persona afectada; resolución provisional, máximo 15 días hábiles desde la recepción del informe de conclusiones; alegaciones, 10 días hábiles; y resolución definitiva, máximo 15 días hábiles tras finalizar el periodo de alegaciones. Cuando la complejidad, el número de personas implicadas o la imposibilidad justificada de realizar actuaciones impida cumplir el plazo de instrucción, la Comisión instructora podrá proponer una ampliación motivada, manteniendo o revisando las medidas cautelares necesarias. Las medidas urgentes de protección podrán adoptarse en cualquier momento.

10.7. Informe de conclusiones

El informe recogerá, de manera proporcionada: identificación del caso mediante código; composición de la Comisión instructora; hechos objeto de análisis; actuaciones realizadas; síntesis de los relatos; documentación e indicios; necesidades manifestadas; valoración de riesgos y de la posible existencia de abuso, violencia, discriminación u otra vulneración; impacto individual y grupal; y propuesta de medidas preventivas, protectoras, organizativas, reparadoras y, cuando exista base normativa, sancionadoras.

10.8. Resolución, alegaciones y decisión definitiva

La resolución provisional deberá estar motivada y será comunicada a las partes en lo que les afecte. Antes de la decisión definitiva se ofrecerá la posibilidad de formular alegaciones u observaciones. La resolución definitiva indicará las medidas adoptadas, las personas responsables de su ejecución, el seguimiento previsto y las vías internas o externas de garantía disponibles.

10.9. Comunicación de las decisiones adoptadas

Las personas implicadas serán informadas, en la medida en que corresponda, de las decisiones y actuaciones adoptadas en relación con la situación comunicada.

La información facilitada será adecuada a cada caso y respetará en todo momento la confidencialidad y la protección de los datos personales de las personas implicadas.

La comunicación a las personas afectadas procurará explicar de manera clara:

- Qué actuaciones se han llevado a cabo.
- Qué medidas se han adoptado, cuando corresponda.
- Qué vías de seguimiento o revisión existen.
- Qué recursos internos o externos pueden estar disponibles.

La información facilitada estará limitada a aquella que sea necesaria y que se pueda comunicar legítimamente, evitando revelar datos personales o información confidencial de otras personas implicadas.

Las personas implicadas podrán solicitar información sobre la evolución de las actuaciones que les afecten, dentro de los límites establecidos por la confidencialidad, la protección de datos y los derechos de las otras personas implicadas.

En caso de que la persona afectada considere que no ha sido suficientemente escuchada, acompañada o protegida, o que no se pueden garantizar adecuadamente sus derechos dentro de la escuela, podrá recurrir directamente a la AETG a través de los canales establecidos, de acuerdo con lo que prevé el apartado 9.7 de este Protocolo.

11. PROCESOS RESTAURATIVOS Y MEDIACIÓN

11.1. Diferencia entre mediación y proceso restaurativo

La mediación parte de una relación suficientemente horizontal entre las partes. Un proceso restaurativo, en cambio, puede abordar el reconocimiento del daño, la responsabilidad, las necesidades de las personas afectadas y el impacto sobre el grupo o entorno, siempre que existan condiciones adecuadas de seguridad y voluntariedad.

Nunca se empleará la mediación como mecanismo para resolver una situación de abuso, violencia o discriminación cuando exista una desigualdad relevante entre las partes. En particular, no se promoverá una confrontación o encuentro conjunto como requisito en casos de violencia sexual, violencia de género o abuso de poder.

11.2. Condiciones del proceso restaurativo

- Voluntariedad real de todas las personas participantes.
- Reconocimiento suficiente del daño y disposición a asumir responsabilidades.
- Seguridad física y emocional y ausencia de riesgo de represalias o coacción.
- Protección de derechos y posibilidad de retirarse del proceso.
- Identificación de necesidades de la persona afectada, de la persona responsable y, cuando proceda, del grupo o comunidad.
- Facilitación por una persona profesional con formación específica y perspectiva de género e interseccionalidad.
- Posibilidad de realizar el proceso sin encuentro directo entre las partes cuando esta sea la opción más segura o adecuada.

11.3. Proporcionalidad del ámbito de reparación

La reparación se procurará en un ámbito proporcional al espacio en el que se produjo y tuvo impacto el daño. Si la situación fue privada, no se exigirá una exposición pública innecesaria; si afectó al grupo, podrá plantearse una reparación en el grupo; y si tuvo un alcance institucional, podrá requerir una respuesta de la escuela. No se impondrán reconocimientos públicos ni en redes sociales cuando excedan el ámbito del daño o generen una nueva exposición de las personas afectadas.

12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y ACTUACIÓN

Las medidas de protección y actuación tienen como finalidad dar una respuesta adecuada a las situaciones valoradas en el marco de este protocolo, proteger a las personas afectadas, prevenir la continuidad o el agravamiento de los hechos, reparar, cuando sea posible, los daños producidos y garantizar la no repetición de situaciones abusivas, violentas o discriminatorias.

Las medidas que se adopten se determinarán en función de las características y la gravedad de cada situación, de las necesidades de las personas afectadas, del nivel de riesgo existente y de las competencias de la escuela.

Las medidas podrán adoptarse en diferentes momentos del procedimiento y no será necesario esperar a la finalización de la valoración de los hechos para adoptar medidas preventivas o de protección cuando exista un riesgo razonable para la seguridad, la integridad o el bienestar de alguna de las personas implicadas.

Las medidas adoptadas serán, siempre que sea posible, proporcionales, adecuadas y revisables, y se procurará evitar que su aplicación comporte una afectación innecesaria de los derechos de las personas implicadas o una situación de revictimización.

La determinación y aplicación de las medidas corresponderá a las personas u órganos que sean responsables de estas funciones de acuerdo con la organización interna de la escuela y con las competencias que correspondan en cada caso.

Cuando una medida requiera la intervención de la dirección del centro para poder ser aplicada, esta se limitará, siempre que sea posible, a ejecutar la decisión adoptada por las personas responsables de la valoración y toma de decisiones, sin intervenir en la valoración de los hechos ni en la determinación de las medidas.

12.1. Medidas preventivas

Las medidas preventivas son aquellas actuaciones orientadas a evitar la aparición de situaciones de abuso, violencia, acoso o discriminación, así como a reducir los factores que pueden favorecer su aparición o reiteración.

La política preventiva de Perspectiva Gestalt se desarrolla principalmente en el apartado 8 de este Protocolo. Por tanto, las medidas previstas en este apartado se entienden como complementarias a las actuaciones generales de prevención, sensibilización y formación establecidas en este protocolo.

En función de las necesidades detectadas, el centro podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas preventivas:

- Revisar o reforzar las normas y los criterios de funcionamiento de los espacios formativos, terapéuticos y de supervisión.
- Revisar las prácticas o dinámicas que puedan favorecer situaciones de desigualdad, abuso de poder o vulneración de límites.
- Reforzar la información sobre los límites profesionales y las relaciones de poder existentes en el contexto formativo o terapéutico.
- Promover acciones de sensibilización o formación dirigidas a las personas vinculadas al centro.
- Establecer medidas organizativas orientadas a prevenir la repetición de situaciones de riesgo.
- Revisar los canales de comunicación y los mecanismos de detección y actuación previstos en este protocolo.
- Adoptar medidas dirigidas a mejorar la seguridad y el bienestar de las personas que participan en las actividades del centro.

Las medidas preventivas podrán aplicarse con carácter general o como respuesta a una situación concreta, siempre que se considere necesario para prevenir la reiteración de los hechos o reducir los riesgos detectados.

12.2. Medidas cautelares y de protección

Las medidas cautelares y de protección son actuaciones temporales que tienen como finalidad proteger a las personas afectadas, evitar el agravamiento de la situación y prevenir posibles represalias o la reiteración de los hechos mientras se realiza la valoración o se desarrolla el procedimiento correspondiente.

Estas medidas no presuponen, por sí mismas, la existencia de una responsabilidad ni constituyen una sanción. Su adopción responde exclusivamente a la necesidad de proteger a las personas y garantizar unas condiciones adecuadas para el desarrollo del procedimiento.

La adopción de medidas cautelares o de protección podrá valorarse especialmente cuando:

- Existan indicios razonables de una posible situación que pueda afectar a la dignidad, la integridad o el bienestar de una persona.
- Exista riesgo de agravamiento de la situación o de reiteración de los hechos.
- Exista riesgo de represalias, intimidación o presión sobre la persona afectada o sobre posibles testigos.
- La continuidad de determinadas interacciones entre las personas implicadas pueda dificultar la valoración de los hechos o generar una situación de revictimización.
- La naturaleza de la situación haga necesario adoptar medidas inmediatas de protección.

Las medidas cautelares y de protección se adoptarán de acuerdo con los principios de necesidad y proporcionalidad y se revisarán periódicamente para valorar si se mantienen, se modifican o se dejan sin efecto.

En función de las características de cada situación, podrán adoptarse, entre otras, las siguientes medidas:

- Evitar, siempre que sea posible, el contacto directo o la coincidencia presencial entre las personas implicadas cuando este pueda generar un riesgo o una situación de presión o revictimización.
- Modificar temporalmente la participación en determinadas actividades, espacios o dinámicas del centro.
- Establecer cambios organizativos o de horarios cuando sean necesarios para garantizar la protección de las personas implicadas.
- Adoptar medidas para evitar que la persona afectada deba compartir determinados espacios formativos o de actividad con la persona señalada por los hechos, siempre que sea posible y adecuado.
- Reforzar temporalmente las medidas de supervisión o seguimiento en determinados espacios o actividades.
- Establecer la recomendación expresa de evitar el contacto directo entre las personas implicadas mientras se realiza la valoración de la situación, cuando esta medida sea necesaria.

- Adoptar otras medidas organizativas que permitan reducir el riesgo o proteger a las personas implicadas.

En la adopción de este tipo de medidas se procurará evitar que las consecuencias recaigan de manera injustificada sobre la persona afectada o que la medida comporte una nueva situación de perjuicio o revictimización.

Cuando las medidas adoptadas afecten a las condiciones de participación de una persona en las actividades del centro, estas deberán ser revisadas en función de la evolución de la situación y de las necesidades detectadas.

12.3. Medidas reparadoras

Las medidas reparadoras son aquellas actuaciones orientadas a reconocer y reparar, en la medida de lo posible, los efectos producidos por una situación de abuso, violencia, acoso o discriminación, así como a restituir los derechos vulnerados y contribuir a la recuperación de las personas afectadas.

Las medidas reparadoras se determinarán teniendo en cuenta las necesidades expresadas por la persona afectada, el daño producido, las características de la situación y las posibilidades reales de actuación del centro.

En todo caso, las medidas reparadoras deberán respetar la voluntad de la persona afectada y no podrán implicar una nueva situación de presión, exposición o revictimización.

En función de cada situación, se podrán valorar, entre otras, las siguientes medidas:

- Reconocer el daño producido y validar la experiencia de la persona afectada, respetando siempre su derecho a la intimidad y a decidir sobre la difusión de su situación.
- Ofrecer una disculpa o reconocimiento del daño cuando sea procedente y adecuado.
- Reconocer, cuando corresponda, que las medidas preventivas o de actuación adoptadas por la escuela no han sido suficientes.
- Ofrecer orientación sobre recursos externos de acompañamiento, apoyo psicológico, terapéutico, social o jurídico, cuando se considere necesario.
- Facilitar, cuando sea posible y adecuado, la reincorporación o continuidad de la persona afectada en los espacios formativos o actividades de la escuela, evitando que la situación vivida comporte una exclusión o un perjuicio injustificado.
- Adoptar medidas dirigidas a reparar posibles daños colectivos producidos en el grupo o en la comunidad educativa.

- Promover, cuando sea adecuado, acciones de sensibilización o reflexión colectiva orientadas a prevenir la repetición de situaciones similares, preservando siempre la confidencialidad de las personas implicadas.
- Valorar, cuando existan las condiciones adecuadas de seguridad, voluntariedad y no revictimización, la posibilidad de un proceso restaurativo.

Cualquier proceso restaurativo deberá ser voluntario para todas las personas participantes y solo se podrá plantear cuando se considere que existen las condiciones necesarias para garantizar la seguridad física y emocional de las personas implicadas. En ningún caso la participación en un proceso restaurativo podrá sustituir la adopción de medidas de protección cuando estas sean necesarias.

12.4. Medidas disciplinarias o sancionadoras

Las medidas disciplinarias o sancionadoras tienen como finalidad dar respuesta a conductas que, después de la valoración correspondiente, puedan constituir un incumplimiento de las normas internas de la escuela o de los compromisos asumidos por las personas vinculadas a esta.

Una vez aprobado y comunicado, el presente protocolo formará parte de las normas internas de funcionamiento y convivencia de Perspectiva Gestalt. Para el alumnado, su existencia, acceso y aceptación se incorporarán a la documentación de matrícula; para docentes, personas observadoras, colaboradoras y profesionales externos, se incorporará o referenciará en los documentos de vinculación que correspondan. Las medidas internas se aplicarán de forma motivada y proporcional. Las medidas que impliquen modificar o finalizar una relación contractual solo se aplicarán cuando sean compatibles con las condiciones de matrícula, colaboración o contratación y con la normativa que resulte aplicable.

A efectos de este protocolo, las conductas susceptibles de respuesta disciplinaria se ordenan en tres niveles de gravedad, sin perjuicio de la valoración individualizada y de la normativa laboral, contractual o societaria aplicable a cada vínculo:

• Infracciones leves: incumplimientos puntuales de normas de convivencia, encuadre o límites que no produzcan un daño relevante ni revelen una asimetría grave, siempre que no exista reiteración, represalia o aprovechamiento de una posición de poder.

• Infracciones graves: reiteración de conductas leves; vulneraciones significativas de límites o confidencialidad; conductas discriminatorias; presión, humillación o intimidación relevante; incumplimientos significativos del consentimiento; uso inadecuado de la posición formativa;

obstrucción del procedimiento; o conductas que produzcan un perjuicio relevante sin alcanzar el nivel de muy grave.

• Infracciones muy graves: violencias sexuales; acoso grave; abuso grave de poder o autoridad; coacciones; represalias; utilización deliberada de información íntima o confidencial para causar daño o controlar; conductas discriminatorias de especial gravedad; obstrucción grave mediante amenazas, intimidación o manipulación de pruebas; o reincidencia en infracciones graves.

La clasificación no depende únicamente de la etiqueta de la conducta. Para determinar la gravedad se valorarán el daño e impacto, la asimetría de poder, la vulnerabilidad, la reiteración, la intencionalidad cuando resulte pertinente, el incumplimiento del consentimiento, las represalias, la obstrucción del procedimiento y el alcance individual, grupal o institucional.

Las medidas posibles, según el vínculo y la competencia del centro, incluyen advertencia o apercibimiento escrito, formación o supervisión obligatoria, cambio de tutoría o funciones, limitación temporal de funciones, suspensión cautelar o temporal, exclusión de actividades, cese de colaboración y suspensión o expulsión de un programa formativo. Las consecuencias laborales, contractuales o societarias solo podrán adoptarse por el órgano competente y con la base jurídica correspondiente.

CARÁCTER INTERNO DEL RÉGIMEN DE MEDIDAS*: el catálogo de conductas, criterios de gravedad y medidas incluido en este protocolo constituye la referencia interna de Perspectiva Gestalt. No es requisito para su funcionamiento disponer de un Reglamento de Régimen Interno separado. La escuela podrá desarrollar posteriormente un documento complementario si lo considera útil. La aplicación a cada persona respetará el vínculo existente con la escuela y las condiciones aceptadas en su matrícula, colaboración o contratación.*

Las medidas sancionadoras solo se adoptarán cuando corresponda y de acuerdo con las competencias y procedimientos establecidos por la normativa aplicable. La comunicación de una situación o la presentación de una denuncia no implica, por sí misma, la existencia de una infracción ni determina automáticamente la adopción de una sanción.

En función de la naturaleza y la gravedad de los hechos, las medidas internas podrán incluir, entre otras, las actuaciones previstas en este protocolo y en las condiciones de matrícula, colaboración o contratación que resulten aplicables.

En función del vínculo de la persona con la escuela y de la base normativa aplicable, podrán contemplarse, entre otras: advertencia o apercibimiento; formación o supervisión obligatoria;

cambio de tutoría o grupo; limitación temporal de funciones; suspensión cautelar o temporal de actividad docente/formativa; exclusión de una actividad; cese de colaboración; suspensión o expulsión de un programa formativo; y otras medidas proporcionadas compatibles con contratos y normativa interna. Las consecuencias societarias sobre la condición de socio/a, administración o participaciones quedan fuera de este protocolo.

En la valoración de la posible adopción de medidas disciplinarias o sancionadoras se podrán tener en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

- La gravedad y la naturaleza de los hechos.
- La existencia de una relación de poder o de una situación de asimetría entre las personas implicadas.
- La situación de vulnerabilidad de la persona afectada.
- La reiteración o persistencia de las conductas.
- La existencia de diferentes formas de abuso, violencia o discriminación en una misma situación.
- La existencia de una conducta planificada o deliberada.
- La existencia de amenazas, intimidaciones o represalias.
- La falta de colaboración o la obstrucción deliberada del procedimiento de valoración.
- La reincidencia en conductas que ya hayan sido objeto de una actuación disciplinaria anterior, cuando esta información sea pertinente y pueda ser considerada legítimamente.

La valoración de estas circunstancias se hará siempre de manera individualizada y respetando los derechos de todas las personas implicadas.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de una infracción legal o requieran la intervención de organismos competentes, el centro actuará de acuerdo con la normativa aplicable y, cuando corresponda, facilitará la información sobre los recursos y vías externas disponibles.

12.5. Criterios para la adopción de medidas

La adopción de cualquier medida en el marco de este protocolo se regirá por los siguientes criterios:

- Necesidad: las medidas adoptadas deberán responder a una necesidad concreta de protección, prevención, reparación o actuación.

- Proporcionalidad: las medidas deberán ser adecuadas a la naturaleza, gravedad y circunstancias de la situación.
- Protección: se priorizará la seguridad, la dignidad y la integridad de las personas afectadas.
- No revictimización: se evitará que las actuaciones adoptadas generen un perjuicio adicional o una nueva situación de presión para la persona afectada.
- Imparcialidad: las medidas se determinarán a partir de la información disponible y sin prejuicios o intereses personales.
- Confidencialidad: solo se compartirá la información estrictamente necesaria con las personas que deban intervenir en la aplicación de las medidas.
- Respeto a los derechos de todas las personas implicadas: las medidas deberán garantizar, en todo momento, los derechos y las garantías reconocidos en este protocolo.
- Temporalidad y revisión: las medidas cautelares y de protección se revisarán periódicamente y se mantendrán únicamente mientras sean necesarias.
- Adecuación a las competencias del centro: las medidas adoptadas deberán situarse dentro de las posibilidades y competencias de Perspectiva Gestalt, sin perjuicio de la posibilidad de recurrir a la AETG, a profesionales externos o a los organismos competentes cuando sea necesario.
- Seguimiento: todas las medidas adoptadas serán objeto de seguimiento para valorar su aplicación y efectividad y, cuando sea necesario, modificarlas o adoptar otras nuevas.

Las medidas podrán aplicarse de manera individual o, cuando la situación lo requiera, de manera colectiva u organizativa. En este último caso, se procurará preservar siempre la confidencialidad y evitar la identificación innecesaria de las personas afectadas.

La aplicación de las medidas adoptadas se coordinará con el seguimiento previsto en el apartado 12 de este protocolo, donde se determinarán las actuaciones de seguimiento, el acompañamiento de las personas afectadas y, cuando corresponda, el cierre del procedimiento.

13. SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO

El seguimiento tiene como finalidad comprobar la evolución de la situación comunicada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas y garantizar, en la medida de lo posible, la protección y el bienestar de las personas afectadas.

El seguimiento se realizará de manera proporcional a las características y la gravedad de cada situación y podrá mantenerse durante el tiempo que sea necesario para valorar la evolución del caso y la efectividad de las actuaciones adoptadas.

Siempre que sea posible, el seguimiento se realizará con la participación de las personas afectadas y teniendo en cuenta sus necesidades, voluntad y situación particular, respetando en todo momento los principios de confidencialidad, protección de datos y no revictimización establecidos en este protocolo.

Cuando la situación lo requiera, Perspectiva Gestalt podrá contar con el apoyo o asesoramiento de profesionales o servicios externos especializados, así como coordinarse con los recursos a los que se haya derivado a alguna de las personas afectadas, siempre dentro del marco de sus competencias y respetando los derechos y la confidencialidad de las personas implicadas.

13.1. Seguimiento de las medidas adoptadas

Las personas responsables del seguimiento comprobarán la aplicación y la evolución de las medidas adoptadas en el marco del procedimiento, valorando si estas resultan adecuadas y efectivas para responder a la situación detectada y proteger a las personas afectadas.

El seguimiento podrá incluir, según las características del caso:

- Entrevistas periódicas con las personas afectadas.
- Espacios de seguimiento con otras personas implicadas, cuando sea necesario y adecuado.
- Valoración de la evolución de la situación y del impacto de las medidas adoptadas.
- Recogida de información sobre posibles incidencias o situaciones de riesgo.
- Encuestas u otros instrumentos que permitan valorar, cuando sea pertinente, el ambiente y las dinámicas del entorno en el que se hayan producido los hechos.
- Coordinación con profesionales o servicios especializados a los que se haya derivado a alguna de las personas afectadas, cuando sea procedente y con las garantías correspondientes de confidencialidad.

Cuando se detecte que las medidas adoptadas no son suficientes o no han producido los efectos esperados, se podrá valorar su modificación, ampliación o sustitución por otras medidas más adecuadas.

El seguimiento de las medidas disciplinarias o sancionadoras, cuando corresponda, se realizará de acuerdo con las responsabilidades establecidas en la organización interna del centro y con la normativa interna aplicable.

13.2. Acompañamiento de las personas afectadas

Perspectiva Gestalt procurará garantizar un acompañamiento adecuado de las personas afectadas a lo largo del proceso de seguimiento, respetando sus necesidades, sus ritmos y su voluntad, dentro de los límites establecidos por la normativa aplicable y por las responsabilidades del centro.

Este acompañamiento podrá incluir:

- Información sobre la evolución de las actuaciones y las medidas adoptadas, en lo que corresponda.
- Espacios de seguimiento y escucha para conocer la evolución de la situación.
- Información sobre recursos internos y externos disponibles.
- Orientación y, cuando sea necesario, derivación a servicios o profesionales especializados.
- Valoración de posibles necesidades adicionales de protección, reparación o recuperación.

El acompañamiento se realizará evitando generar dependencias o interferencias inadecuadas y respetando en todo momento los límites de competencia del centro.

Cuando la persona afectada haya sido derivada a servicios o recursos externos, Perspectiva Gestalt podrá coordinarse con estos, cuando sea necesario y posible, para favorecer la continuidad de la atención, siempre respetando la confidencialidad y las autorizaciones que correspondan.

13.3. Cierre del procedimiento

El procedimiento se podrá dar por cerrado cuando, a partir de la valoración realizada y del seguimiento efectuado, se considere que las actuaciones previstas han sido aplicadas o que ya no resulta necesario mantener abiertas nuevas actuaciones dentro del marco de este protocolo.

El cierre del procedimiento no impedirá que, si posteriormente aparecen nuevos elementos relevantes, se detecta una reiteración de los hechos o se producen nuevas situaciones relacionadas, se pueda valorar la adopción de nuevas actuaciones o la apertura de un nuevo procedimiento.

Siempre que sea posible y corresponda, las personas directamente afectadas serán informadas del cierre del procedimiento y de las actuaciones que se hayan llevado a cabo, respetando la confidencialidad y la protección de los datos personales de todas las personas implicadas.

El cierre del procedimiento deberá quedar debidamente registrado, de acuerdo con lo que establece el apartado 13 de este protocolo.

13.4. Revisión posterior y aprendizajes

Una vez cerrado el procedimiento, y siempre que sea adecuado a las características de la situación, la escuela podrá realizar una revisión posterior del caso con el objetivo de identificar posibles aprendizajes y valorar si es necesario introducir mejoras en las medidas de prevención, en los canales de comunicación o en los procedimientos de actuación.

Esta revisión podrá tener en cuenta, entre otros aspectos:

- La adecuación y efectividad de las medidas adoptadas.
- Las dificultades detectadas durante la gestión de la situación.
- Las necesidades de las personas afectadas que no hayan podido ser atendidas adecuadamente.
- La necesidad de reforzar las medidas preventivas o de protección.
- La necesidad de modificar o mejorar los canales de comunicación y los procedimientos internos.
- Los aprendizajes que puedan contribuir a prevenir la repetición de situaciones similares.

La revisión posterior se realizará sin comprometer la confidencialidad de las personas implicadas y evitando cualquier actuación que pueda comportar su identificación innecesaria o una situación de revictimización.

Los aprendizajes derivados de la aplicación del Protocolo podrán incorporarse a las revisiones periódicas del mismo y contribuir a la mejora continua de las políticas de prevención y actuación de Perspectiva Gestalt.

14. GESTIÓN DOCUMENTAL, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

La gestión de la información y de la documentación generada en el marco de la aplicación de este protocolo se realizará garantizando la confidencialidad, la protección de la intimidad y el respeto a la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La información recogida en relación con las situaciones comunicadas será tratada únicamente para las finalidades vinculadas a la atención, la valoración, el abordaje, el seguimiento y, cuando corresponda, la reparación de las situaciones contempladas en este protocolo.

14.1. Registro de las comunicaciones y actuaciones

Las comunicaciones recibidas y las actuaciones que se lleven a cabo en aplicación de este protocolo podrán ser registradas con la finalidad de garantizar una adecuada gestión y seguimiento de cada situación.

El registro podrá incluir, en función de las necesidades de cada caso y de manera proporcional a la finalidad perseguida:

- La fecha de recepción de la comunicación.
- La naturaleza general de la situación comunicada.
- Las actuaciones realizadas.
- Las medidas de protección, preventivas, cautelares, reparadoras o, cuando corresponda, disciplinarias o sancionadoras adoptadas.
- Las derivaciones o coordinaciones realizadas con servicios o recursos externos.
- El seguimiento efectuado y, cuando corresponda, el cierre del caso.

La información registrada será la mínima necesaria para la correcta gestión de la situación y se evitará incorporar datos que no sean pertinentes o necesarios.

Cuando sea posible y adecuado, la información podrá ser registrada de manera codificada o anonimizada, especialmente cuando se utilice con fines de seguimiento general o de evaluación del funcionamiento del Protocolo.

14.2. Custodia y acceso a la documentación

El responsable del tratamiento de los datos generados por la aplicación de este protocolo será Perspectiva Gestalt, S.L. La documentación se custodiará separada de los expedientes académicos ordinarios y con acceso limitado a las personas que deban intervenir por razón de su función. Con carácter ordinario, Nela Moreno Maeso y Laura Moliner Pociello tendrán acceso al canal y a la documentación necesaria para la recepción y custodia; José Antonio Dobao Núñez podrá actuar como sustituto. Javier Miranda Notario no tendrá acceso automático a los expedientes y recibirá únicamente la información imprescindible para las funciones que deba ejercer. Cualquier persona implicada o incompatible quedará excluida del acceso al expediente concreto, salvo la información que deba recibir para ejercer sus derechos en el procedimiento.

La documentación digital se almacenará en un entorno de acceso restringido mediante cuentas individualizadas, contraseña robusta y doble factor de autenticación cuando el servicio lo permita. La documentación física se custodiará bajo llave y con acceso controlado. No se utilizarán chats o cuentas personales como repositorio ordinario del expediente. Siempre que

sea posible se emplearán códigos de caso y se minimizará la incorporación de datos especialmente sensibles que no sean necesarios.

El acceso a la documentación se limitará a la información estrictamente necesaria para el ejercicio de las funciones correspondientes.

La información no será compartida con terceras personas, salvo que sea necesario para la gestión de la situación, que exista el consentimiento de la persona afectada cuando este sea exigible, que sea necesario para garantizar su protección o que exista una obligación legal de comunicarla.

Cuando sea necesario recurrir a profesionales o servicios externos para el asesoramiento, la valoración o el abordaje de una situación, se compartirá únicamente la información necesaria y de acuerdo con la normativa aplicable.

Una vez cerrado el seguimiento, el expediente pasará al sistema de conservación, bloqueo, anonimización o supresión que corresponda conforme al sistema de protección de datos implantado en Perspectiva Gestalt. El plazo concreto de conservación y las condiciones de acceso posterior al cierre serán los establecidos de acuerdo con la normativa aplicable y con las indicaciones del servicio externo especializado que gestiona y asesora a la entidad en esta materia.

COORDINACIÓN CON EL SERVICIO EXTERNO DE PROTECCIÓN DE DATOS: *Perspectiva Gestalt cuenta con un servicio externo especializado que gestiona y asesora a la entidad en materia de protección de datos. La puesta en funcionamiento del correo de reclamaciones, el buzón físico y el sistema de expedientes se coordinará con dicho servicio para integrar estos tratamientos en el sistema ya implantado, incluyendo la información a facilitar, los accesos autorizados, las medidas de seguridad, los proveedores que puedan intervenir y los criterios de conservación, bloqueo y supresión. Las indicaciones del servicio especializado se incorporarán al funcionamiento práctico del protocolo y, cuando resulte necesario, a su documentación o anexos.*

14.3. Confidencialidad y protección de datos

Todas las personas que participen en la recepción, escucha, valoración, investigación, abordaje o seguimiento de una situación estarán obligadas a respetar la confidencialidad de la información a la que tengan acceso en el desarrollo de sus funciones.

Esta obligación de confidencialidad implica preservar la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas y evitar la difusión de información sobre los hechos o sobre las personas fuera de los espacios y de las funciones en que sea estrictamente necesario.

La confidencialidad se garantizará sin perjuicio de las obligaciones legales que puedan existir de comunicar determinadas situaciones a las autoridades u organismos competentes, así como

de las actuaciones necesarias para garantizar la protección y la seguridad de las personas implicadas.

La gestión y el tratamiento de los datos personales se realizará de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos y con los principios de necesidad, proporcionalidad, confidencialidad y seguridad.

En todo momento se procurará evitar la revictimización y la circulación innecesaria de información sensible, especialmente aquella que pueda afectar a la intimidad, la salud, la dignidad o la seguridad de las personas implicadas.

15. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Perspectiva Gestalt procurará revisar periódicamente el funcionamiento y la aplicación de este protocolo con la finalidad de valorar su adecuación a la realidad del centro, detectar posibles dificultades e introducir las mejoras que sean necesarias.

La evaluación y la revisión del Protocolo se realizarán respetando en todo momento la confidencialidad de las situaciones gestionadas y la normativa aplicable en materia de protección de datos.

15.1. Evaluación de la aplicación del protocolo

La evaluación de la aplicación del Protocolo podrá tener en cuenta, entre otros aspectos:

- Las dificultades detectadas en su aplicación.
- La claridad y accesibilidad de las vías de comunicación establecidas.
- El funcionamiento de los mecanismos de recepción, escucha, valoración y abordaje.
- La adecuación de las medidas adoptadas en relación con las situaciones gestionadas.
- Las necesidades de formación, sensibilización o apoyo detectadas.
- Las posibles carencias o aspectos del Protocolo que requieran mejora.

Cuando sea posible y adecuado, esta evaluación podrá basarse en información agregada y no identificativa derivada de la aplicación del Protocolo, así como en las aportaciones de las personas que participan en el funcionamiento del centro.

La evaluación no permitirá identificar a las personas implicadas en situaciones concretas ni dará lugar a la difusión de información confidencial relativa a los casos gestionados.

15.2. Revisión y actualización periódica

El protocolo tendrá una vigencia de cinco años desde su aprobación y una revisión ordinaria cada dos años. Se realizará una revisión extraordinaria cuando cambie la normativa relevante, se actualice el marco de la AETG, se modifique de forma sustancial la estructura de la escuela o la experiencia práctica revele fallos o necesidades de modificación.

La aprobación de este documento implicará la aceptación de esta vigencia y periodicidad de revisión, sin perjuicio de que una revisión extraordinaria pueda realizarse en cualquier momento cuando resulte necesaria.

Este protocolo será objeto de revisión periódica y podrá ser modificado cuando se considere necesario para adaptarlo a la evolución de Perspectiva Gestalt, a la experiencia derivada de su aplicación, a los cambios en la normativa vigente o a las actualizaciones del Protocolo de referencia de la AETG.

La revisión podrá comportar la modificación de los procedimientos, las funciones, las vías de comunicación u otros aspectos organizativos previstos en este documento, especialmente cuando la experiencia de aplicación ponga de manifiesto la necesidad de introducir mejoras en él.

Las modificaciones del Protocolo deberán ser aprobadas de acuerdo con los mecanismos de gobierno y toma de decisiones establecidos por Perspectiva Gestalt.

La versión actualizada del Protocolo será comunicada a las personas vinculadas al centro por los canales que se consideren adecuados, garantizando que las personas que forman parte de la comunidad de Perspectiva Gestalt conozcan las vías de comunicación y los principios básicos de actuación establecidos en este documento.

16. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Se han tenido en cuenta los siguientes documentos y marcos de referencia:

• Asociación Española de Terapia Gestalt (AETG): Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias.

• Asociación Española de Terapia Gestalt (AETG) (revisión 2024): Código ético.

• AETG: Documento marco para Escuelas acreditadas por la AETG. Aplicación del Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias (Barcelona, 26 de enero de 2026).

• Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

• Normativa autonómica catalana vigente en materia de igualdad de trato, igualdad efectiva, no discriminación, violencias machistas y derechos de las personas LGBTI, incluida la Llei 17/2015, de 21 de juliol; la Llei 19/2020, de 30 de desembre; la Llei 5/2008, de 24 d'abril, en su redacción vigente; y la Llei 13/2025, de 29 de desembre.

• Estatutos y demás documentación societaria de Perspectiva Gestalt, S.L., únicamente para las materias societarias que quedan fuera del ámbito de este protocolo.

• Normativa legal vigente aplicable en materia de prevención y abordaje de las violencias machistas, la discriminación, el acoso, la protección de la dignidad y los derechos fundamentales, así como la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

• El presente protocolo, las condiciones de matrícula, los acuerdos de colaboración, los contratos y las demás normas internas que resulten aplicables a cada vínculo con Perspectiva Gestalt.

El Protocolo podrá ser revisado y actualizado de acuerdo con las modificaciones de la normativa vigente, las actualizaciones de los documentos de referencia de la AETG y la experiencia derivada de su aplicación en Perspectiva Gestalt.

17. ANEXOS OPERATIVOS

17.1. Anexo 1. Personas responsables y canales

- Javier Miranda Notario — Dirección.
- Nela Moreno Maeso — Responsable de la formación.
- José Antonio Dobao Núñez — Equipo docente.
- Laura Moliner Pociello — Colaboradora externa del centro.
- Correo: reclamaciones@perspectivagestalt.com
- Buzón físico: vestuario de la escuela.
- Canal personal: comunicación directa con cualquiera de las cuatro personas anteriores.

• Acceso ordinario al correo y buzón: Nela Moreno Maeso y Laura Moliner Pociello. Sustitución: José Antonio Dobao Núñez. Revisión del correo: cada día laborable en que la escuela esté operativa. Revisión del buzón físico: al menos dos veces por semana. Si alguna

persona está implicada o es incompatible, quedará excluida del acceso al expediente correspondiente.

17.2. Anexo 2. Modelo de comunicación o reclamación

Fecha de recepción: _____

Canal: ☐ correo ☐ contacto directo ☐ buzón físico ☐ otro: _____

Forma de comunicación: ☐ nominativa ☐ anónima

Nombre y datos de contacto (si desea identificarse): _____

Persona(s) afectada(s): _____

Persona(s) señalada(s), si se conocen: _____

Descripción de los hechos, fechas, lugares y contexto: _____

Impacto o necesidades actuales: _____

¿Existe una necesidad de protección urgente o riesgo de represalias? _____

Testigos, documentos u otros elementos disponibles: _____

¿Qué espera o necesita de Perspectiva Gestalt en este momento? _____

Firma, si procede: _____

Nota: una comunicación anónima será atendida en la medida que permita la información disponible; el anonimato puede limitar el contraste de hechos y determinadas actuaciones formales.

17.3. Anexo 3. Consentimiento informado para el inicio de investigación

La persona afectada declara haber recibido información comprensible sobre el procedimiento, sus derechos, la confidencialidad, la comunicación de los hechos relevantes a la persona reclamada, la posibilidad de entrevistas y recopilación de información y la eventual adopción de medidas. Autoriza el inicio de la investigación interna y la recogida de la información

estrictamente necesaria para su tramitación, sin perjuicio de los derechos que le correspondan en materia de protección de datos y de la posibilidad de comunicar cualquier cambio en su voluntad durante el proceso.

Nombre: _____ Documento: _____

Fecha: _____ Firma: _____

17.4. Anexo 4. Compromiso de confidencialidad

Quien participe en la recepción, instrucción, valoración, facilitación restaurativa o seguimiento se compromete a no divulgar información del caso fuera de las funciones que le correspondan, a utilizar únicamente la información necesaria, a custodiar adecuadamente la documentación y a informar de cualquier conflicto de interés o incidente de seguridad.

Nombre / función: _____

Fecha: _____ Firma: _____

17.5. Anexo 5. Declaración de incompatibilidades, abstención y recusación

La persona designada para intervenir declara si mantiene parentesco, amistad/enemistad relevante, relación profesional, interés personal, condición de testigo directo, participación previa en los hechos u otra circunstancia que pueda comprometer su imparcialidad. En caso afirmativo, deberá abstenerse de las fases afectadas. Las partes podrán plantear recusación motivada.

☐ No identifico incompatibilidades.

☐ Identifico la siguiente incompatibilidad: _____

17.6. Anexo 6. Estructura mínima del informe de conclusiones

- Código del caso y fecha.
- Composición de la Comisión instructora y declaración de ausencia de incompatibilidades.
- Objeto de la reclamación y hechos analizados.

- Actuaciones realizadas y fuentes de información.
- Síntesis diferenciada de las versiones y necesidades manifestadas.
- Valoración de riesgos, asimetrías de poder e impacto individual/grupal.
- Conclusiones sobre la existencia o no de elementos suficientes para considerar una vulneración.
- Propuesta de medidas preventivas, protectoras, organizativas, reparadoras y, cuando exista base normativa, disciplinarias/sancionadoras.
- Plan de seguimiento y garantías de no repetición.

17.7. Anexo 7. Modelo de resolución provisional y definitiva

La resolución deberá identificar el caso, resumir las actuaciones, motivar las conclusiones, indicar las medidas adoptadas y responsables de ejecución, establecer el seguimiento y comunicar el plazo de alegaciones cuando se trate de resolución provisional. La resolución definitiva deberá responder a las alegaciones relevantes y confirmar, modificar o revocar las medidas.

17.8. Anexo 8. Condiciones para un proceso restaurativo

- Voluntariedad de todas las partes.
- Seguridad física y emocional.
- Reconocimiento suficiente del daño y disposición a asumir responsabilidades.
- Ausencia de coacción o riesgo de represalias.
- Facilitación profesional especializada con perspectiva de género e interseccionalidad.
- Posibilidad de proceso sin encuentro directo.
- No utilización de mediación para resolver abuso, violencia o discriminación en situaciones de desigualdad relevante.

17.9. Anexo 9. Circuito resumido

#	Fase	Contenido
1	Recepción	Correo, contacto directo o buzón.
2	Primera acogida	Escucha, necesidades, voluntad, urgencia y riesgo.
3	Protección inmediata	Medidas cautelares si son necesarias.
4	Elección de vía	Comunicación sin denuncia formal / formalización / posible proceso restaurativo cuando proceda.
5	Instrucción	Comisión sin conflictos, entrevistas separadas, testigos y documentación.
6	Informe	Conclusiones y propuesta de medidas.
7	Resolución provisional	Decisión motivada.
8	Alegaciones	Observaciones de las partes.

#	Fase	Contenido
9	Resolución definitiva	Confirmación, modificación o revocación.
10	Seguimiento y cierre	Aplicación, reparación, no repetición y revisión del impacto.

Plazos ordinarios: 5 días hábiles para primera respuesta / hasta 30 días hábiles de instrucción / 15 días hábiles para resolución provisional / 10 días hábiles para alegaciones / 15 días hábiles para resolución definitiva. La instrucción podrá ampliarse de forma motivada cuando la complejidad del caso lo exija. Las medidas urgentes de protección no quedan sujetas a estos plazos.

17.10. Anexo 10. Referencia en residenciales y actividades externas

Antes del inicio de cada residencial o actividad externa se identificarán las personas de referencia disponibles, preferentemente dos, se recordarán los canales de reclamación y se explicará cómo contactar con el Comité si la persona de referencia estuviera implicada o no pudiera actuar.

Anexo 11. Régimen disciplinario mínimo y criterios de gravedad

El régimen disciplinario del protocolo se estructura en infracciones leves, graves y muy graves. La graduación atenderá al daño e impacto, la asimetría de poder, la vulnerabilidad, la reiteración, el incumplimiento del consentimiento, la existencia de represalias, la obstrucción del procedimiento y el alcance individual, grupal o institucional.

Leves: incumplimientos puntuales de convivencia, encuadre o límites sin daño relevante, ausencia de reiteración y sin aprovechamiento significativo de una posición de poder.

Graves: reiteración de conductas leves; vulneración significativa de límites o confidencialidad; discriminación; presión, humillación o intimidación relevante; incumplimiento significativo del consentimiento; uso inadecuado del rol formativo; u obstrucción del procedimiento.

Muy graves: violencias sexuales; acoso grave; abuso grave de poder; coacciones; represalias; uso deliberado de información íntima para controlar o causar daño; discriminación de especial gravedad; obstrucción grave mediante amenazas o manipulación de pruebas; o reincidencia en infracciones graves.

Medidas posibles: advertencia o apercibimiento; formación o supervisión obligatoria; modificación de tutoría, grupo o funciones; limitación o suspensión temporal; exclusión de actividades; cese de colaboración; suspensión o expulsión de un programa formativo; y otras medidas proporcionadas y jurídicamente disponibles según el vínculo con la escuela.

La ausencia de prueba suficiente para sancionar no convierte una reclamación en falsa ni autoriza represalias. Solo una actuación de mala fe acreditada mediante elementos suficientes podrá valorarse separadamente conforme a la normativa interna aplicable.

Anexo 12. Hoja breve de información para la comunidad formativa

Perspectiva Gestalt dispone de un protocolo para prevenir, detectar y abordar situaciones de abuso, violencia, acoso y discriminación vinculadas a su actividad formativa.

Puedes comunicar una situación mediante reclamaciones@perspectivagestalt.com, mediante comunicación directa a Javier Miranda Notario, Nela Moreno Maeso, José Antonio Dobao Núñez o Laura Moliner Pociello, o mediante el buzón físico situado en el vestuario. Las comunicaciones pueden ser identificadas o anónimas.

Tienes derecho a ser escuchado/a, recibir información clara, no sufrir represalias, solicitar medidas de protección, retirar el consentimiento en dinámicas corporales y no participar en una propuesta experiencial sin penalización por ese solo hecho.

La presentación de una comunicación no implica que se considere probada una infracción. Si se inicia una investigación formal, se garantizarán confidencialidad, imparcialidad, derecho de contradicción y separación de las personas que tengan conflicto de interés.

Cuando existan conflicto de interés, riesgo de revictimización o falta de garantías internas, la persona afectada puede dirigirse directamente a la AETG por sus canales vigentes. También puede recurrir a las vías legales, profesionales o administrativas externas que correspondan.

18. APROBACIÓN

Fecha de aprobación:1 de noviembre de 2026

Órgano/personas que aprueban: Dirección de Perspectiva Gestalt S.L. y los miembros que participan del Comité de Reclamaciones de Perspectiva Gestalt S.L.

Fecha de entrada en vigor: 1 de noviembre de 2026