

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Colegio Mayor Mendel



Colegio Mayor Mendel
MADRID
Agustinos



ÍNDICE

- I. Presentación.
- II. Objetivos.
- III. Líneas de actuación.
- IV. Ámbitos de actuación.
- V. Plan de Formación para la Prevención del Acoso
- VI. Procedimiento de la actuación.
 - 1. Activación del Protocolo
 - 2. Recepción de la denuncia
 - 3. Comisión de Bienestar y Protección
 - 4. Intervención
- VII. Seguimiento y evaluación del protocolo.
- VIII. ANEXOS
 - a. ANEXO I: Definición de conceptos a tratar en el ámbito de actuación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso
 - b. ANEXO II: Formulario de denuncia.



I. PRESENTACIÓN

El Colegio Mayor Universitario Mendel (CMU Mendel en adelante) es una institución educativa, residencial y religiosa, perteneciente a la Orden de San Agustín. Dentro de los principios básicos de la misma, se destacan el respeto y la promoción de la dignidad de la persona. En el caso concreto de nuestro Colegio Mayor, asumimos como cometidos básicos el cuidado y la protección de la comunidad colegial y el personal laboral.

Para el CMU Mendel, es una prioridad velar por el cumplimiento de la normativa de régimen interno del Colegio, haciendo especial énfasis en el ámbito de la convivencia, el bienestar físico y emocional de nuestra comunidad colegial y personal laboral y la protección de derechos básicos como la intimidad, el honor, la integridad física y moral y la libertad sexual.

Del mismo modo, entendemos que el CMU Mendel debe ser un espacio donde prevalezcan los valores de solidaridad, amistad y convivencia. En base a este convencimiento, trabajamos de manera activa y concienciada para intentar eliminar conductas concretas que puedan suponer actos de acoso y que atenten contra los derechos antes citados.

Consideramos también que todas las personas tienen derecho a experimentar su sexualidad de manera libre, respetuosa y consensuada. Asumimos que el derecho a la no vulneración de la libertad sexual y a la no discriminación por razón de orientación sexual o de género debe estar amparada dentro de este documento.

Por lo tanto, mediante la aprobación de este Protocolo, el CMU Mendel expone su compromiso de:

- Implementar estrategias de sensibilización y formación, encaminadas a la prevención de conductas y actitudes de acoso y de vulneración de la intimidad, el honor, la integridad física y moral y la libertad sexual de nuestra comunidad colegial y personal laboral.
- Proporcionar a las potenciales víctimas apoyo, asesoramiento e información.
- Cumplir de manera eficaz con la legislación española vigente en la materia.

La intervención del Colegio en este ámbito no sustituye en manera alguna a las vías disciplinarias o judiciales del Ordenamiento Jurídico que se aplican a este tipo de conductas.

II. OBJETIVOS

El objetivo general de este protocolo es evitar conductas y actitudes que atenten contra la convivencia y el bienestar físico y emocional de nuestra comunidad colegial y personal laboral, garantizando la protección de varios de sus derechos básicos, como son la intimidad, el honor, la integridad física y moral y la libertad sexual.

Como objetivos específicos, planteamos los siguientes:



- Potenciar la concienciación y la sensibilización en materia de prevención de situaciones de acoso en nuestra comunidad colegial y personal laboral.
- Dar a conocer a nuestra comunidad colegial y personal laboral distintos recursos de ayuda y asesoramiento en materia de acoso externos al CMU Mendel.
- Reforzar y exponer el compromiso de que el CMU Mendel continúe siendo un espacio de respeto y tolerancia, en el que ninguna persona sea acosada o discriminada por razón de sexo, raza, religión, opción política, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Garantizar el acceso al contenido del Protocolo tanto a la comunidad colegial y personal laboral del Colegio, como a cualquier persona interesada en conocer el funcionamiento y el estilo educativo del CMU Mendel.

III. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A continuación, detallamos las acciones concretas que se van a establecer para cumplir con la consecución del objetivo general y de los objetivos específicos arriba detallados:

	OBJETIVOS	ACCIONES CONCRETAS
OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none">✓ Evitar conductas y actitudes que atenten contra la convivencia y el bienestar físico y emocional de nuestra comunidad colegial y personal laboral, garantizando la protección de varios de sus derechos básicos, como son la intimidad, el honor, la integridad física y moral y la libertad sexual.	<ul style="list-style-type: none">✓ Puesta en marcha, desarrollo y posterior evaluación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el CMU Mendel.
OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none">✓ Potenciar la concienciación y la sensibilización en materia de prevención de situaciones de acoso en nuestra comunidad colegial y personal laboral.	<ul style="list-style-type: none">✓ Implementación y desarrollo del Plan de Formación para la Prevención del Acoso, de carácter obligatorio, y adaptado en cualquier caso a las características del grupo de destinatarios:<ul style="list-style-type: none">- Equipo de dirección.- Comunidad colegial.- Personal laboral.



OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none">✓ Dar a conocer a nuestra comunidad colegial y personal laboral distintos recursos de ayuda y asesoramiento en materia de acoso externos al CMU Mendel.	<ul style="list-style-type: none">✓ Comunicación a nuestra comunidad colegial, mediante las entrevistas individuales de seguimiento, de cuáles son los recursos externos y dónde encontrarlos.✓ Comunicación a nuestro personal laboral, en acciones formativas, de cuáles son los recursos externos y dónde encontrarlos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none">✓ Reforzar y exponer el compromiso de que el CMU Mendel continúe siendo un espacio de respeto y tolerancia, en el que ninguna persona sea acosada o discriminada por razón de sexo, raza, religión, opción política, discapacidad, edad u orientación sexual.	<ul style="list-style-type: none">✓ Publicación en la página web del CMU Mendel del contenido del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el CMU Mendel.✓ Difusión, mediante cartelería y redes sociales, de campañas, externas al CMU Mendel, que promuevan la prevención del acoso. (Universidades, Ayuntamiento, Comunidad de Madrid...)
OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none">✓ Garantizar el acceso al contenido del Protocolo tanto al comunidad colegial y personal laboral como a cualquier persona interesada en conocer el funcionamiento y el estilo educativo del CMU Mendel.	<ul style="list-style-type: none">✓ Envío del Protocolo por correo electrónico a comunidad colegial y personal laboral.✓ Firma, por parte de nuestra comunidad colegial y personal laboral, de documento en el que se expresa el conocimiento y la conformidad con el contenido del Protocolo.



		<p>✓ Publicación en la página web del CMU Mendel del contenido del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el CMU Mendel.</p>
--	--	--



IV. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Todos los procedimientos incluidos en este protocolo serán aplicables a la comunidad colegial y personal laboral del Colegio, siempre y cuando las dos partes afectadas sean o hayan sido colegiales o trabajadores del CMU Mendel en el momento en el que se haya producido el incidente, independientemente de si los hechos hayan tenido lugar dentro de las instalaciones del Colegio o fuera de ellas.

En el caso de que se produjesen posibles conductas constitutivas de delito o de una infracción administrativa grave o muy grave, la dirección del CMU Mendel (dentro del ámbito de su competencia) se compromete a ofrecer asesoramiento, orientación y apoyo a la víctima, además de aplicar la sanción correspondiente tipificada en el Reglamento de Régimen Interno del Colegio. En el **ANEXO I** definimos conceptos relacionados con el ámbito de actuación de este protocolo.

Por otra parte, entendiendo el fenómeno de las novatadas como una forma de acoso con particulares características, destacamos que desde el CMU Mendel ya contamos con una serie de medidas y protocolos de prevención y actuación concretos, y que están recogidos en la página web del CMU Mendel.

V. PLAN DE FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Desde el CMU Mendel, nos comprometemos a proporcionar al conjunto de nuestra comunidad colegial y personal laboral una serie de recursos de sensibilización y formación en materia de prevención del acoso, promoción de la igualdad de género y prevención de conductas que atentan contra la libertad e integridad sexual o de género de las personas.

La dirección del colegio se encargará de contactar con profesionales o instituciones externas, expertos en la materia, con el objetivo de que impartan formación en materia de sensibilización en las instalaciones del CMU Mendel, al menos una vez por curso académico.

Para la comunidad colegial de primer año, esta formación se impartirá durante los primeros días de septiembre; dentro de las Jornadas de Integración y Convivencia del inicio de curso. Para la comunidad colegial de segundo año y en adelante, se impartirá durante el primer trimestre del curso. La asistencia será obligatoria.

Para el personal laboral, esta formación se integrará dentro del calendario de formación laboral del CMU Mendel.



VI. PROCEDIMIENTO DE LA ACTUACIÓN

1. Activación del Protocolo

La activación de este protocolo puede darse de oficio o a instancia de parte. En caso de que se dé a instancia de parte, la activación comenzará con la presentación de una reclamación, queja o denuncia al equipo de dirección del CMU Mendel, sobre una posible situación de acoso hacia una persona perteneciente a la comunidad colegial o al personal laboral del Colegio.

Las personas que, dentro de los ámbitos de actuación del protocolo, podrán presentar una denuncia, son las siguientes:

- Cualquier colegial/a o trabajador/a que se considere víctima de algún tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión hacia una tercera persona de cualquier tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso.

2. Recepción de la denuncia

Las denuncias no podrán ser anónimas. El Colegio tratará la información con la máxima discreción y confidencialidad.

Las denuncias podrán ser presentadas personalmente en el despacho de cualquiera de los miembros del Consejo de Dirección (Director, Subdirector, Secretario o Administradora), a través de sus correspondientes correos electrónicos, o mediante el Buzón Protección y Bienestar de la página web del CMU Mendel. En caso de presentar la denuncia a través de los correos electrónicos de los miembros de la dirección, la persona denunciante utilizará el modelo que se adjunta como **ANEXO II**.

Una vez recibida la denuncia, y tras un primer análisis de la información presentada, dos miembros de la dirección se reunirán de manera presencial con la persona denunciante. En caso de que la persona denunciante no sea la presunta víctima, los miembros de la dirección recogerán por escrito y de manera detallada toda la información que quiera comunicar en el modelo que se adjunta como ANEXO II. También se le transmitirá que puede añadir, modificar o eliminar datos de la declaración en el momento que considere y que la información transmitida no será comunicada a terceras personas o entidades sin su autorización expresa.

En el caso de que la persona denunciante sea la presunta víctima, o que tras haberse mantenido una reunión con la persona denunciante se conozca la identidad de la presunta víctima, dos miembros de la dirección se reunirán con ella, con el objetivo de transmitir la preocupación del equipo de dirección del CMU Mendel por su bienestar, debido a la información recibida. A partir de ese momento, se recogerá por escrito y de manera detallada toda la información que quiera comunicar en el modelo que se adjunta como ANEXO II. En el mismo anexo, tendrá la posibilidad de solicitar la activación del Protocolo. En caso de que no solicite la activación, el equipo de dirección del CMU Mendel podrá, de oficio, y en base a la gravedad de la información de la que dispone, activarlo. También se le transmitirá



que puede añadir, modificar o eliminar datos de la declaración en el momento que considere y que la información transmitida no será comunicada a terceras personas o entidades sin su autorización expresa, incluyendo en esta premisa a los miembros de su familia. En el caso de que sea menor de edad, se comunicará la situación a la familia. Del mismo modo, si los hechos que se relatan pueden ser constitutivos de delito, el equipo de dirección del CMU Mendel comunicará esta información a la Policía (siempre que la presunta víctima sea menor de edad). Si en estos casos la víctima es mayor de edad, se le informará de la conveniencia de que interponga una denuncia policial de los hechos.

Después de este encuentro, los dos miembros de la dirección se reunirán de manera presencial con la persona denunciada y recogerán por escrito y de manera detallada toda la información que quiera comunicar. Igualmente, se le transmitirá que puede añadir, modificar o eliminar datos de la declaración en el momento que considere y que la información transmitida no será comunicada a terceras personas o entidades sin su autorización expresa, incluyendo en esta premisa a miembros de su familia. En el caso de que la persona denunciada sea menor de edad, se comunicará la situación a la familia.

3. Comisión de Bienestar y Protección

Tras estos encuentros, y con el objetivo realizar una intervención lo más eficaz y profesional posible, el equipo de dirección del CMU Mendel convocará a la Comisión de Bienestar y Protección, que es el organismo encargado de evaluar y analizar las denuncias.

Una vez recibido el caso, la Comisión de Bienestar y Protección deberá reunirse en un plazo de 48 horas hábiles. En este encuentro valorará, por una parte, la necesidad de solicitar asesoramiento a personas o entidades expertas en situaciones de acoso y de vulneración de la libertad sexual o de género y, por otra parte, la conveniencia de la puesta en marcha de medidas cautelares, como la expulsión del CMU, de manera preventiva, de la persona denunciada. (Esta última recomendación deberá ser comunicada al equipo de dirección del CMU Mendel el día que se celebre la reunión).

En el plazo de 4 días desde la reunión de la Comisión de Bienestar y Protección, este organismo emitirá un informe que será remitido a la dirección del CMU Mendel y que incluirá recomendaciones para:

- No admitir a trámite la reclamación, queja o denuncia, por no darse las condiciones pertinentes recogidas en el ámbito de actuación de este protocolo.
- Admitir a trámite la reclamación, queja o denuncia y seguir adelante con las actuaciones correspondientes.

En caso de que se solicite asesoramiento a personas o entidades expertas, el plazo de para la emisión del informe podrá ampliarse hasta los 7 días desde la reunión de la Comisión de Bienestar y Protección.

La Comisión de Bienestar y Protección está compuesta por:

- Director del CMU Mendel



- Subdirector del CMU Mendel.
- Administradora del CMU Mendel.
- Jurista nombrado por el director del CMU Mendel.

4. Intervención

En el caso de admitir a trámite a la denuncia, el equipo de dirección del CMU Mendel continuará con las investigaciones oportunas, que podrán incluir más entrevistas con las personas directamente afectadas o implicadas en la supuesta situación de acoso, así como con terceras personas pertenecientes al ámbito de convivencia del CMU, tanto comunidad colegial como personal laboral, que pudieran aportar algún dato significativo en el proceso de esclarecimiento de los hechos investigados.

El equipo de dirección del CMU Mendel garantizará que este proceso se lleve a cabo con la máxima celeridad y confidencialidad, y que las personas afectadas serán tratadas con el máximo respeto y sensibilidad.

Finalizado el proceso de investigación, el equipo de dirección del CMU Mendel emitirá un informe de conclusiones en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la reclamación, queja o denuncia, en el que se reflejará una de las siguientes decisiones:

1. Archivar la reclamación, queja o denuncia, al considerar que no existen los suficientes indicios para confirmar la existencia de alguna de las situaciones de acoso amparadas en el ámbito de actuación de este protocolo.
2. Declarar la existencia de pruebas e indicios que indican que se ha producido una situación de acoso. En este caso, la Dirección implementará las acciones disciplinarias correspondientes a los hechos acaecidos, y que se encuentran recogidas en el Reglamento de Régimen Interno del CMU Mendel.



VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El equipo de dirección del CMU Mendel será el encargado de realizar una evaluación anual de la marcha del protocolo, con el objetivo de implementar las modificaciones o mejoras necesarias, dando respuesta a las necesidades o carencias en la funcionalidad del mismo que se hayan podido observar a lo largo del año.

Para complementar esta evaluación y de cara, como hemos dicho, a mejorar el funcionamiento general del protocolo, tendremos en cuenta las sugerencias de mejora que la comunidad colegial y el personal laboral pueda tener acerca de la marcha del mismo. Realizaremos esta consulta a través de tres vías: el Consejo Colegial, las entrevistas de seguimiento y encuestas

- Consulta al Consejo Colegial: como órgano encargado de recoger y transmitir a la dirección las propuestas, sugerencias o quejas del conjunto de colegiales; y por ende de las posibles propuestas, quejas y sugerencias de mejora del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el CMU Mendel.
- Entrevistas de seguimiento: con las personas que se hayan visto implicadas, de una manera u otra, en alguno de los procesos desarrollados en el ámbito de actuación de este protocolo.



ANEXO I

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS A TRATAR EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO DE SENSIBILIZACIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CONDUCTAS DE ACOSO EN EL COLEGIO MAYOR MENDEL

- **Acoso:** conforme al artículo 172 tercero del Código Penal, cometerá un delito de acoso aquella persona, hacia una tercera persona, *lleve a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:*
 - 1.ª *La vigile, la persiga o busque su cercanía física.*
 - 2.ª *Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.*
 - 3.ª *Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.*
 - 4.ª *Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.*
- **Ciberacoso:** según UNICEF, el ciberacoso es *acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. Por ejemplo: difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales, enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería o hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.*
- **Libertad sexual:** la RAE define la libertad sexual como *la facultad de una persona de autodeterminarse en el ámbito de su sexualidad.* Es decir, la capacidad para elegir con total libertad la manera de vivir y explorar su sexualidad, sin menoscabar de ningún modo el respeto a la libertad ajena; así como elegir libremente compañeros y compañeras sexuales, sin sufrir por ello cualquier tipo de discriminación, ataque o estigmatización.
- **Acoso por razón de sexo:** en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por orientación sexual, y por expresión o identidad de género:** cualquier comportamiento que tenga como objetivo discriminar, atacar la dignidad de una persona o crear un ambiente intimidatorio en torno a una persona debido a su orientación sexual, o a su expresión o identidad de género, al no ajustarse a los estándares de lo considerado normativo según su sexo y género.
- **Acoso sexual:** en el artículo 184 del Código Penal, “Del acoso sexual”
 1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria,*



hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA Página 77 será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

- **Agresión sexual:** en el artículo 178 del Código Penal, “De las agresiones sexuales”:
 - 1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.*
 - 2. A los efectos del apartado anterior, se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.*
- **Violación:** en el artículo 179 del Código Penal, “De las agresiones sexuales”:

Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

