

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

1. Presentación

El Colegio Mayor Elías Ahuja (CM Elías Ahuja 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.

El presente protocolo pretende velar por el cumplimiento del Reglamento de Régimen Interior 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.

Entendemos que el CM Elías Ahuja 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, de género o edad debe estar amparada dentro de este documento.

Por lo tanto, mediante la aprobación de este Protocolo, el CM Elías Ahuja expone su compromiso de:

- Implementar estrategias de sensibilización y formación, encaminadas a la creación de ambientes seguros y a la prevención de conductas y actitudes de discriminación por edad, de acoso y de vulneración de la intimidad, el honor, la integridad física y moral y la libertad sexual de nuestros colegiales y trabajadores.
- 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.

2. Objetivos

El objetivo de este protocolo es garantizar la protección de derechos básicos de colegiales y trabajadores, tales como la intimidad, el honor, la integridad física y moral y la libertad sexual, evitando conductas y actitudes que atenten contra la convivencia y su bienestar físico. También protegiendo a cualquier individuo contra las actitudes o conductas discriminatorias por razón de género, sexo, edad o cualquier otra razón.

Como objetivos específicos, planteamos los siguientes:

- a. Potenciar la concienciación y la sensibilización en materia de prevención de situaciones de acoso en nuestra comunidad colegial y personal laboral.
- b. Dar a conocer a nuestros colegiales y trabajadores distintos recursos de ayuda y asesoramiento en materia de acoso externos al CM Elías Ahuja.
- c. Reforzar y exponer el compromiso de que el CM Elías Ahuja 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.
- d. 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 CM Elías Ahuja.

3. 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:

- a. Objetivo Específico 1: Garantizar la protección de derechos básicos de colegiales y trabajadores, tales como la intimidad, el honor, la integridad física y moral y la libertad sexual, evitando conductas y actitudes que atenten contra la convivencia y su bienestar físico y emocional.

Acciones concretas: Puesta en marcha, desarrollo y posterior evaluación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el CM Elías Ahuja

- b. Objetivo Específico 2: Potenciar la concienciación y la sensibilización en materia de prevención de situaciones de acoso en nuestra comunidad colegial y personal laboral.

Acciones concretas: 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: Equipo de dirección, colegiales y trabajadores.

- c. Objetivo Específico 3: Dar a conocer a nuestros colegiales y trabajadores distintos recursos de ayuda y asesoramiento en materia de acoso externos al CMU Elías Ahuja.

Acciones concretas: Comunicación a nuestros colegiales, mediante las entrevistas individuales de seguimiento, de cuáles son los recursos externos y dónde encontrarlos. Comunicación a nuestros trabajadores, en acciones formativas, de cuáles son los recursos externos y dónde encontrarlos.

- d. Objetivo Específico 4: Reforzar y exponer el compromiso de que el CM Elías Ahuja 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.

Acciones concretas: Publicación en la página web del CM Elías Ahuja del contenido del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el CM Elías Ahuja. Difusión, mediante cartelería y redes sociales, de campañas externas al CM Elías Ahuja, que promuevan la prevención del acoso. (Universidades, Ayuntamiento, Comunidad de Madrid, CONFER, Conferencia Episcopal Española...)

- e. Objetivo Específico 5: Garantizar el acceso al contenido del Protocolo tanto a los colegiales y trabajadores como a cualquier persona interesada en conocer el funcionamiento y el estilo educativo del CM Elías Ahuja.

Acciones concretas: Envío del Protocolo por correo electrónico a colegiales y trabajadores. Firma, por parte de los colegiales y trabajadores del documento en el que se expresa el conocimiento y la aceptación del contenido del Protocolo. Publicación en la página web del CM Elías Ahuja del contenido del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el CM Elías Ahuja.

4. Ámbitos de actuación

Todos los procedimientos incluidos en este protocolo serán aplicables a colegiales y trabajadores del Colegio, siempre y cuando las dos partes afectadas sean o hayan sido colegiales o trabajadores del CM Elías Ahuja 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 produjeran posibles conductas constitutivas de delito o de una infracción administrativa grave o muy grave, la dirección del CM Elías Ahuja (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 Interior del Colegio.

Las novatadas, que son una forma particular de acoso, se regirán por un régimen particular establecido en el Anexo II de este protocolo.

5. Plan de formación para la prevención del acoso

Desde el CM Elías Ahuja, nos comprometemos a proporcionar a los colegiales y a los trabajadores una serie de recursos de sensibilización y formación en materia de prevención del acoso, la discriminación por edad, la promoción de la igualdad de género y prevención de conductas que atentan contra la libertad e integridad sexual o de género de las personas.

El consejo de 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 CM Elías Ahuja, 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. La no asistencia será penalizada según el Reglamento de Régimen Interior.

Para los trabajadores, esta formación se integrará dentro del calendario de formación laboral del CM Elías Ahuja.

6. Procedimiento de la actuación

6.1 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 consejo de dirección del CM Elías Ahuja, sobre una posible situación de acoso hacia una persona perteneciente a los grupos de colegiales o de trabajadores 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 de cualquier tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso.

6.2 Recepción de la denuncia

Las denuncias no podrán ser anónimas. El Colegio tratará la información con la máxima discreción y confidencialidad. En caso de denuncia anónima, se actuará de oficio.

Las denuncias se presentarán online (en el caso de denuncias anónimas, no se recibirán online, sino por otra vía distinta que el denunciante anónimo considere), eligiendo a cuál de los miembros del consejo de dirección serán remitidas (Director, Subdirectores, Jefes de Estudios, Administrador o Secretario), a través del Buzón "Protección y Bienestar" de la página web del CM Elías Ahuja. El formulario incluirá:

- a. Identificación y contacto de la persona que presenta la queja, reclamación o denuncia.
- b. Descripción de los hechos.
- c. Datos de la persona sobre la que se reclama la intervención.
- d. Documentación adjunta (si procede).
- e. Solicitud de activación del protocolo (opcional)
- f. Desplegable para seleccionar el miembro del consejo de dirección que debe recibir la denuncia.

Una vez recibida la denuncia, y tras un primer análisis de la información presentada, dos miembros del consejo de dirección se reunirán de manera presencial con la persona denunciante y añadirán al expediente del caso toda la información recabada.

- Supuesto 1: En caso de que la persona denunciante no sea la presunta víctima, los dos miembros del consejo de dirección recogerán por escrito y de manera detallada toda la información que quiera comunicar, la cual se incluirá de nuevo en el expediente. 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.
- Supuesto 2: 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 del consejo de dirección se reunirán con ella, con el objetivo de transmitir la preocupación del equipo de dirección del CM Elías Ahuja 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. Esta información será añadida al expediente. Tendrá la posibilidad de solicitar la activación del Protocolo. En caso de que no solicite la activación, el equipo de dirección del CM

Elías Ahuja 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.

Si los hechos que se relatan pueden ser constitutivos de delito, el consejo de dirección del CM Elías Ahuja 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 del consejo de 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.

7. Comisión de Bienestar y Protección

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

Una vez escuchada la persona denunciada, la Comisión de Bienestar y Protección se reunirá en el plazo máximo de 48 horas. En este encuentro se valorará, por una parte, la necesidad de solicitar asesoramiento a personas o entidades expertas en situaciones de acoso y, por otra parte, la conveniencia de la puesta en marcha de medidas cautelares.

Las medidas cautelares tienen como fin la protección de la presunta víctima o del denunciante, así como el desarrollo adecuado de la investigación interna.

Las concretas medidas cautelares quedarán a la discreción de la Comisión de Bienestar y Protección. En los casos más graves, podrán consistir en el caso del colegial en la obligación de abandonar inmediatamente el centro hasta la finalización del procedimiento. En el caso de los trabajadores, podrá consistir en la suspensión del contrato laboral o de la prestación de servicios hasta que finalice el procedimiento

En el plazo de 4 días desde la reunión de la Comisión de Bienestar y Protección, este organismo emitirá un informe que será remitido al consejo de dirección del CM Elías Ahuja 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 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:

- a. Director del CM Elías Ahuja
- b. Subdirector o subdirectores del CM Elías Ahuja, si los hubiere.
- c. Jefe o jefes de Estudios del CM Elías Ahuja, si los hubiere.
- d. Jurista nombrado por el director del CM Elías Ahuja.

En el caso de que alguna de estas personas fuese la denunciada no podrá formar parte de la comisión para la valoración de ese caso.

8. Intervención

En el caso de admitir a trámite la denuncia, el consejo de dirección del CM Elías Ahuja 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 Colegio Mayor, tanto colegiales como trabajadores, que pudieran aportar algún dato significativo en el proceso de esclarecimiento de los hechos investigados.

El equipo de dirección del CM Elías Ahuja garantizará que este proceso se lleve a cabo con la máxima celeridad y garantía de los derechos de todos los implicados.

Finalizado el proceso de investigación, el consejo de dirección del CM Elías Ahuja 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 conclusiones.

- a. 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.
- b. 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, conforme al Reglamento de Régimen Interior y a la normativa laboral. Y se informará al "Secretariado de Protección de menores y adultos de la Provincia San Juan de Sahagún de la Orden de San Agustín".

9. Seguimiento y evaluación del plan

El consejo de dirección del CM Elías Ahuja 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, se tendrán en cuenta las sugerencias de mejora que colegiales y trabajadores puedan 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 CM Elías Ahuja.
- 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.
- Encuestas con buzón de sugerencias a la finalización del curso, con un apartado específico incluido en el proceso de solicitud de renovación de plaza.
- Encuestas con buzón de sugerencias a la finalización del curso a los trabajadores.

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 ELÍAS AHUJA.

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: Conforme al artículo 184.1 del Código Penal, consiste en la solicitud de un acto o contacto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, haciéndolo de tal modo que llegue a provocar en la víctima una situación intimidatoria, hostil o humillante. Puede ser entre iguales, es decir, cuando hay una relación de simetría jerárquica (compañeros de trabajo, entre colegiales, etc.) o darse con prevalimiento, es decir, con asimetría jerárquica. En este último caso, la solicitud se vale de la situación de superioridad laboral, docente, organizativa o jerárquica en cualquier término, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas de aquella en el ámbito de la relación que trae causa (no promoción, renovaciones, etc.).

Agresión sexual: Consiste, conforme al artículo 178 del Código Penal, en el atentado contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento o con el consentimiento viciado. Se incluyen, por tanto, todas las conductas realizadas con violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o vulnerabilidad de la víctima, así como también cuando la conducta se realice sobre personas que estén privadas de sentido –caso de inconsciencia o durmientes-, cuya voluntad se haya anulado –casos de uso de sustancias químicas-. Asimismo, se comete abuso cuando el consentimiento se haya obtenido prevaliéndose de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima, superioridad manifestada en razón de la diferencia de edad, situación jerárquica, dependencia emocional, relación de aprecio, ligazón social, etc.

Violación: 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, estamos ante el caso de violación. (Art. 179 del Código Penal).

ANEXO II: PLAN DE INTEGRACIÓN Y LUCHA CONTRA LAS NOVATADAS

El Colegio Mayor lleva a cabo las siguientes actividades para prevenir su reaparición y fomentar la correcta integración de los colegiales de primer año.

- a. Convivencias específicas para colegiales de primer año: Durante el primer fin de semana de septiembre se realiza una convivencia con el fin de romper el hielo y fomentar el sentido de grupo y de familia entre los nuevos colegiales. El siguiente fin de semana se organiza una segunda convivencia para reforzar los lazos de amistad y proyectar el curso.
- b. Taller de prevención y concienciación para alumnos de nuevo ingreso: Con ayuda de profesionales de la psicología, la educación u otros ámbitos, se presenta la realidad de las novatadas y se habla de conceptos como la toma de decisiones, presión grupal, pertenencia y límites.
- c. Recepción con las familias de los nuevos colegiales: Durante el primer viernes de septiembre, los familiares de los colegiales de primer año son recibidos en el Colegio Mayor Elías Ahuja donde, de la mano del Equipo Directivo del Centro, conocen las acciones de integración adoptadas y los cauces para actuar en caso de ser víctima de alguna novatada.
- d. Actividades culturales y deportivas: Durante el mes de septiembre se desarrollan excursiones culturales (Círculo de Bellas Artes, Congreso de los Diputados, Monasterio de San Lorenzo de El Escorial...) y jornadas lúdicas como alternativa a la cultura de las novatadas. En ellas se incentiva la participación de los colegiales mayores comprometidos con la integración.
- e. Firma del documento en contra de novatadas: El día de su incorporación, todos los colegiales mayores firman un compromiso formal. La realización de novatadas está siempre sancionada gravemente, acarreado la expulsión definitiva del Centro, según el Reglamento de Régimen Interno y la política de tolerancia cero.
- f. Colaboración con otras instituciones: El Colegio Mayor Elías Ahuja mantiene un contacto estrecho con la Policía Municipal y la Universidad Complutense de Madrid para velar por la erradicación de estas prácticas.