



Plan de Convivencia



Centro Universitario
Cardenal Cisneros

Plan contra el
Acoso y
Violencia de
Género

Aprobado en Comisión de Convivencia el 19 de febrero de 2018

Índice

Introducción	2
Objetivos del Protocolo de actuación	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos	3
Ámbitos de aplicación del Protocolo actuación	4
Definición y formas principales de conductas de acoso	4
Concepto general	4
Tipos de actuaciones en la Prevención del acoso	7
Actuaciones de Prevención Primaria	7
Actuaciones de Prevención Secundaria	8
Actuaciones de Prevención Terciaria	8
Tipos de procedimientos en la prevención del acoso	9
Atención a la víctima y seguimiento de los casos de acoso	12
Recomendaciones para el PDI, PAS y estudiantes	13
Documentos de referencia	14
Normativa universitaria	14
Legislación	14

PLAN CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Aprobado en Comisión de Convivencia el 19 de febrero de 2018

Introducción

La *Constitución Española*¹ reconoce como derechos fundamentales de cualquier persona: la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, religión, raza, opinión u otra condición personal o social. También el derecho a la vida e integridad física y moral, a no ser sometido a tratos degradantes, a la libertad personal, al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

La *Constitución de Directivas Europeas*² y el *Código Penal*³ consideran el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, el acoso en general y la violencia de género como actos ilícitos que vulneran los derechos fundamentales de cualquier persona. La sociedad genera situaciones y espacios de desigualdad que influyen directamente en las relaciones personales y profesionales pudiendo generar conductas de acoso. Ante esto, es necesario prevenir el origen del acoso y la violencia, estableciendo un protocolo disciplinario de solución cuando se detecten conductas de acoso.

En el ámbito universitario, también se aconseja la aprobación de un Protocolo de Prevención y Respuesta frente al acoso y violencia de género y por ello en el Centro Universitario Cardenal Cisneros (en adelante CUCC) se desarrolla el presente protocolo.

El CUCC pretende respetar los derechos fundamentales, la seguridad y la salud de las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Para ello, a continuación, se describen

¹ Artículos 14, 15, 17 y 18.

² Artículo 35. El acoso discriminatorio aparece definido y regulado en términos semejantes de prohibición y prevención en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

³ El Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (en su artículo 173).

las diferentes normas que configuran el marco legislativo y político que hace referencia a cualquier tipo de acoso.

El contexto universitario es una organización funcional compleja entre distintas personas y grupos (PDI, PAS y estudiantes). Por ello, el objetivo último es disponer de un protocolo de actuación frente al acoso que dé respuesta a la atención y protección de la víctima, sin perjudicar en ningún caso las garantías procedimentales y sustantivas de las personas denunciadas.

Al ser el CUCC un centro adscrito a la Universidad de Alcalá mantendrá relación con los servicios que se encargan del acoso y la violencia de género a través de la Unidad de Igualdad de Género de la UAH.

Objetivos del Protocolo de actuación

Objetivo general

- Evitar y prevenir situaciones de acoso, en cualquiera de sus formas y, en el caso de que lleguen a producirse, afrontarlas a través de la prevención primaria, secundaria y terciaria.

Objetivos específicos

- Sensibilizar, informar y formar a toda la comunidad del CUCC en relación al acoso y violencia en cualquiera de sus formas con el objetivo de identificar dichos comportamientos y conductas.
 - Evitar y prevenir que se produzcan situaciones de acoso.
 - Organizar de manera específica las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la integridad, seguridad y dignidad de las personas del CUCC afectadas aplicando las medidas sancionadoras pertinentes que aseguren la protección de las víctimas.
 - Asegurar la confidencialidad de todas las personas afectadas.
 - Aplicar las medidas necesarias para poder derivar a las víctimas al Servicio de Orientación y que así puedan recibir asistencia y atención.
- Utilizar el conocimiento adquirido de la experiencia y análisis de la información con el objetivo de mejorar la respuesta y prevención.

Ámbitos de aplicación del Protocolo actuación

Los ámbitos de aplicación son los siguientes:

1. A todos los miembros de la comunidad universitaria: PDI, PAS y estudiantes del CUCC.
2. Estudiantes de programas de movilidad entrante.
3. Personas que tengan una vinculación con el CUCC y desarrollen actividades o programas en el centro.

El servicio donde cualquier estudiante puede acudir ante cualquier problema de acoso y/o violencia de género es el **Servicio de Orientación y Atención al Estudiante (SOAE)**. El profesorado y los coordinadores de curso podrán recibir a los estudiantes y ayudarles a escribir la denuncia si así lo consideran, pero siempre deberá ser remitida a dicho servicio. Todo el personal del CUCC y los estudiantes podrán poner una denuncia o acudir a este servicio si están siendo víctimas o lo han observado.

Definición y formas principales de conductas de acoso

Concepto general

Se define acoso, como todo comportamiento llevado a cabo por acción u omisión en el tiempo, ya sea verbal o físico, con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en concreto cuando se genera en un entorno de indefensión, intimidatorio, ofensivo o degradante.

PRINCIPALES FORMAS DE ACOSO		
Denominación	Definición	Características
ACOSO LABORAL⁴	<p>Maltrato, amenaza y humillación a una o varias personas durante varias veces y de una manera deliberada en un contexto laboral.</p> <ul style="list-style-type: none">• Perjudicar la dignidad de la persona, así como dañar su salud y proporcionarle un entorno hostil de trabajo es la finalidad del acoso y la violencia.	<ul style="list-style-type: none">• Sin causa justificada, dejar sin ocupación efectiva de manera continuada, proporcionar ocupación en tareas sin valor o inútiles, o dejar incomunicado.• Exigir de manera desproporcionada resultados imposibles de cumplir con los medios materiales y personales con los que cuenta.

⁴ Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo del 26 de abril de 2007.

<p>ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL⁵</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas de forma reiterada, intensa, y prolongada hacia una o varias personas, de violencia psicológica por parte de otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder, con el objetivo o de generar un entorno hostil o humillante que perturbe la vida académica o profesional de la víctima. Se puede considerar esta conducta como un atentado a la dignidad y un riesgo para su salud de la persona. 	<ul style="list-style-type: none"> • Represalias hacia quien plantea quejas, demandas o denuncias y/o quien colabora en ello. • Reprenderlo, insultar, menospreciar delante de otras personas, o sobre su profesión o vida personal o académica difundir rumores.
<p>ACOSO SEXUAL⁶</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento, ya sea verbal o físico, de origen sexual que contenga como finalidad • ad atentar contra la dignidad de una persona, provocando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Innecesario contacto físico, como palmaditas, rozamiento, besos, abrazos, etc. • Chistes o comentarios sobre su aspecto o condición sexual, observaciones desagradables y deliberados abusos verbales. • Comprometedoras invitaciones, persistentes para participare en actividades de carácter social y lúdico, a pesar que la persona objeto ha manifestado su negativa a la participación. • Utilizar imágenes pornográficas en lugares de trabajo. • Gestos obscenos. • Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados, como por ejemplo en los servicios. • Demandas de favores sexuales. • Agresiones físicas.

⁵ Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial.

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

		<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO⁷	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamientos con el objetivo o efecto de atentar contra la dignidad, generando un entorno intimidatorio, ofensivo y degradante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar comentarios sexistas despectivos basados en prejuicios de género. • Por causa de maternidad o de paternidad, demérito de la valía profesional. • Hacia quienes ejercen derechos de conciliación de la vida personal, profesional realizar conductas hostiles. • Desprecio, minusvaloración o aislamiento hacia quien no se comporte de acuerdo a los roles sociales asignados a su sexo.
CIBERACOSO	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier situación de acoso generada a través de las tecnologías de la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera hostigamiento: el envío de vídeos o imágenes denigrantes, utilizar software espía, virus informáticos y humillar a través de los videojuegos. • Se considera denigración: utilizar y distribuir información sobre otra persona con un tono despectivo y falso, a través de un anuncio web, correos, mensajería instantánea, foros, blogs o fotografías alteradas. • Se considera suplantación de la personalidad cuando se entra en la cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona, enviando y publicando material comprometedor, manipulando y usurpando su identidad. • Se considera difamación y juego sucio: cuando se viola la intimidad, se

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

		<p>engaña a la persona para que comparta información confidencial con el objetivo de promover rumores difamatorios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considera acoso cibernético las conductas de hostigamiento y/o acoso de manera repetida, enviando mensajes ofensivos, insultantes, groseros y ciberpersecución. Incluyendo las amenazas de daño o intimidación que dan lugar a que la persona tema por su seguridad.
OTROS TIPOS DE ACOSO⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier conducta no deseada de origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, diversidad sexual de una persona, cuyo objetivo sea el atentar contra su dignidad creando un entorno intimidatorio, ofensivo y humillante. 	

Tipos de actuaciones en la Prevención del acoso

Para dar respuesta al acoso es necesario una actuación integral desde la prevención hasta la sanción en los casos que se tenga constancia. Para ello es necesario hacerlo de una forma coordinada con el objetivo de modo que cada acción llevada a cabo sea una referencia para el resto.

Actuaciones de Prevención Primaria

El CUCC a través de la sensibilización, concienciación, información, formación e investigación desarrollará la Prevención Primaria.

a) Sensibilización: la Comisión de Convivencia del CUCC llevará a cabo e impulsará campañas de sensibilización a través de las redes sociales, en el propio centro universitario sobre el acoso, sus causas, circunstancias y consecuencias.

b) Concienciación: así mismo se promoverá campañas específicas sobre determinadas cuestiones relacionadas con el acoso.

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

c) Información: En relación a todos los elementos relacionados con el acoso (conocimiento, actuaciones, recursos, protocolos y medidas) se facilitará información.

d) Formación: Con el objetivo de transmitir conocimiento y habilidades específicas sobre cuestiones relacionadas con el acoso, se llevará a cabo acciones formativas

e) Investigación científica: el CUCC, a través de la Comisión de Convivencia, participará e impulsará proyectos de investigación científica sobre el acoso en la universidad y en la sociedad.

Actuaciones de Prevención Secundaria

La Comisión de Convivencia del CUCC, a través del SOAE, llevará a cabo acciones con el objetivo de identificar los casos de acoso que se estén produciendo en el centro. Cuando se detecte un caso, se ofrecerá a la víctima información y atención necesaria continuando con el procedimiento informal o disciplinario formal, según el caso. Las actuaciones de carácter preventivo secundario tendrán como base:

ACTUACIONES DE PREVENCIÓN SECUNDARIA DEL SOAE DEL CUCC
Diseñar y llevar a cabo una adecuada política de control y evaluación de los riesgos psicosociales.
Incluir pruebas y cuestionarios complementarios específicos para la vigilancia de la salud
Establecer y gestionar sistemas para la consulta y asesoramiento de forma anónima sobre acoso, como por ejemplo un buzón, correo electrónico o teléfono.
Proporcionar diversos recursos para la resolución temprana, como instrumentos de identificación precoz de conflictos y estudios sobre el clima del centro.
Llevar a cabo una política de resolución de conflictos.
Llevar a cabo estudios con el objetivo de conocer la incidencia de este tipo de conductas, a través de la búsqueda de identificadores de la problemática, el impacto en la salud de las personas.
Se llevarán a cabo todas las actuaciones cuyo objetivo es la consecución de la prevención secundaria, teniendo en cuenta los principios y criterios establecidos en este protocolo.

Actuaciones de Prevención Terciaria

Ante cualquier situación de acoso, independiente del procedimiento informal o formal que se lleva a cabo, deben tenerse en cuenta los siguientes criterios de actuación:

f) Ante una situación de conocimiento de posible acoso cualquier miembro del CUCC lo debe poner en conocimiento de la Comisión de Convivencia o el Servicio de Orientación.

g) Aquella persona afectada por un comportamiento de acoso puede poner una queja o denuncia a la Comisión de Convivencia o al Servicio de Orientación, teniendo derecho a tener respuesta.

h) Todas aquellas personas implicadas en el procedimiento de resolución de un caso de acoso, deben buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

i) La dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo procedimiento, así como la igualdad de trato entre todas las personas ha de garantizarse en todo momento.

j) Toda la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, debe tratarse de manera reservada.

k) Con la mayor brevedad posible, se llevará a cabo la investigación y resolución del procedimiento, incluyendo la imposición de las medidas cautelares y sanciones si son necesarias.

l) Este protocolo no exime de la utilización paralela o posterior de otras acciones administrativas o judiciales si fuera necesario según la legislación vigente. Si la circunstancia dada supone la apertura de procedimientos judiciales penales, se suspenderá la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo.

Tipos de procedimientos en la prevención del acoso

- **Procedimiento Informal de Solución**

Es un instrumento destinado a actuar ante indicios y circunstancias que pueden derivar en una conducta de acoso. Si se manifestara la existencia de conducta de acoso, se iniciaría directamente el protocolo disciplinario formal.

Para poner fin a una situación conflictiva y evitar que se vuelva a repetir, este procedimiento proporciona unas determinadas propuestas y pautas de actuación, con las

que garantizar un buen ambiente de trabajo y estudio. Las actuaciones, además de respetar los derechos de las partes afectadas, serán rápidas, informales y se aplicarán tempranamente, cuando las circunstancias no estén reflejando de forma objetiva la existencia de acoso.

El **procedimiento informal** será gestionado por el SOAE y seguirá los pasos siguientes:

Pasos	Medida/Actuación
1. Presentación de queja por parte de la víctima, terceros o Comisión de Convivencia*	Se rellenará un formulario y se entregará en el SOAE
2. Identificación de la víctima o víctimas y las personas supuestamente responsables de ello	El SOAE se pondrá en contacto con la víctima para que decida cómo proceder. A través del procedimiento informal de solución, se desarrollará una actuación de prevención secundaria o terciaria.
3. A la persona a la que se dirige la queja, comunicación de la existencia de ésta y de las consecuencias que tienen las conductas recogidas en la queja, en términos de responsabilidad	Se informará y explicará que el procedimiento informal que se lleve a cabo no es una sanción disciplinaria, y que tampoco deja expediente formal de su tramitación. Además se le informará que ante una queja, puede guardar silencio, dar la explicación que estime oportuna o incluso mostrar su oposición a la queja, sin utilizar nada de lo que diga en su contra.
4. Comunicación del resultado de la actuación anterior a las personas implicadas	Se atenderá a las personas implicadas en el proceso: por un lado a la víctima, para recuperarla de las posibles consecuencias de las conductas que haya podido sufrir, se le informará sobre su situación, y se le asesorará en aquellas cuestiones relacionadas con las alternativas que se le planteen; y por otro para lograr que su conducta conflictiva cese y no se vuelva a repetir, al receptor de la queja.
5. Emisión de un Informe confidencial de conclusiones**	

* En ningún caso se exigirá pruebas demostrativas de los hechos de acoso a las personas que presenten la queja.

** De manera resumida se hará constar todas las actuaciones que se lleven a cabo en relación a las personas implicadas, además de los hechos, circunstancias más relevantes , propuestas de actuación y las recomendaciones.

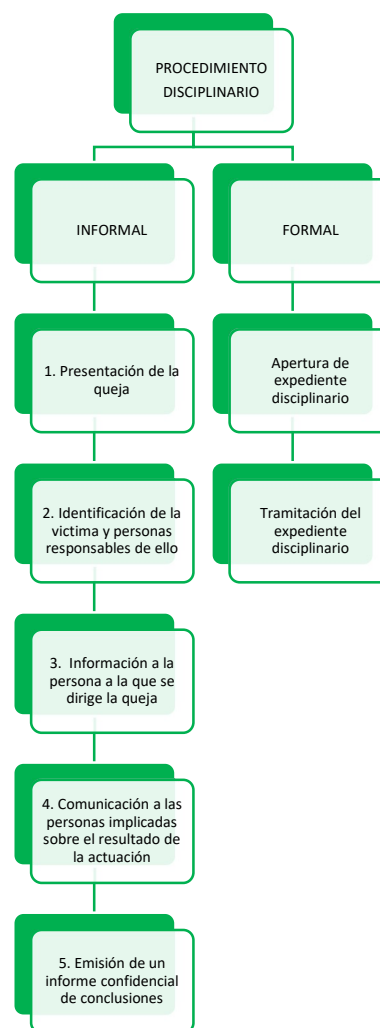
• Procedimiento Disciplinario Formal

Éste procedimiento deberá ser aplicado en los siguientes casos:

- a) Cuando los hechos no se puedan abordar desde el procedimiento informal.
- b) Cuando la presunta víctima considere preciso utilizar este procedimiento.
- c) Cuando los comportamientos tratados informalmente son reiterados.
- d) Cuando terceras personas presenten la denuncia, para ello se requerirá el consentimiento de la presunta víctima.

Hay ciertos aspectos a tener en cuenta:

- a) La apertura del expediente disciplinario se ha de sustanciar de acuerdo con la normativa disciplinaria aplicable, en función de la condición de estudiante, PAS o PDI de la persona denunciada, y según lo establecido en el Reglamento de la UAH a través de la persona del Rector y con información al Defensor Universitario.
- b) En la tramitación de dicho expediente se respetarán los criterios de actuación y las garantías específicas recogidas en este protocolo para los casos de acoso.
- c) El Defensor Universitario de la UAH y el Servicio de Orientación (SOAE) del CUCC coordinarán sus respectivas actuaciones.



Atención a la víctima y seguimiento de los casos de acoso

Los órganos responsables de prestar y coordinar el apoyo integral a la víctima y realizar el seguimiento de los casos de acoso son el SOAE y la dirección CUCC, sin perjuicio de la actuación coordinada con el Defensor Universitario.

- **Protección y apoyo a la víctima**

a) Se adoptarán medidas de protección con el objetivo de que la víctima no sufra consecuencias negativas al denunciar su situación de acoso. La presunción de inocencia en la persona que haya podido llevar a cabo el acoso no se debe entender como inacción respecto a la víctima, ni tampoco las medidas de protección adoptadas como culpabilidad. El objetivo es dar una respuesta coherente a la situación que ha generado la denuncia.

b) La persona que ha realizado la denuncia ha de ser informada de todo el proceso, dándole atención y protección ante cualquier situación negativa que pueda sufrir.

c) El SOAE puede proponer ante los órganos competentes la adopción de medidas de protección a las víctimas, atendiendo a las circunstancias de éstas y la presencia de factores de riesgo.

d) La Universidad, a través de la actuación coordinada del SOAE, velará para la reparación y recuperación de la víctima, una vez constatada la existencia de acoso mediante una sentencia penal del órgano competente o mediante sanción administrativa como consecuencia del correspondiente expediente disciplinario, adoptando entre otras las siguientes medidas de apoyo:

1. Todas las solicitudes relacionadas con su situación personal y profesional, se examinarán con la mayor brevedad posible
2. Para garantizar el derecho de protección integral de la persona afectada hasta conseguir su completo restablecimiento, se propondrán todas las medidas que se estimen oportunas sobre todo en lo relativo al aspecto psicológico.
3. En relación con la prestación de atención sanitaria, en especial la atención psicológica y social, se asesorará a la víctima

- **Atención a la víctima de violencia**

Ante cualquier situación de violencia, toda la comunidad universitaria está obligada a colaborar. El CUCC colabora con la UAH a través de la Unidad de Igualdad, que es el servicio especializado sobre prevención y atención de la violencia de género y en general conductas de acoso sexual o por razón de sexo de forma específica.

Con la Unidad de Igualdad se pretende desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad. Su objeto es impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar todas aquellas políticas de igualdad de oportunidades adoptadas en y desde la UAH que favorezcan la no discriminación ente personas de diferente sexo en el ámbito universitario.

Para el caso de los estudiantes, se seguirá el protocolo de la UAH de prevención y actuación frente al acoso sexual, orientación sexual o identidad de género.

Si las denuncias se aceptan en el SOAE, tras su estudio, pasarían a la unidad de Igualdad de la UAH y/o a los órganos pertinentes de la UAH, para continuar el protocolo o ponernos a su disposición para actuación, informes, seguimiento, etc. Se llevará un registro de dichos casos, desagregados por sexo, y se encargará de realizar un seguimiento y evaluación de los mismos, por la Unidad de Igualdad de la UAH, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantadas, informando a la Comisión de Igualdad y a los órganos de representación que correspondan. Manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas, se realizará una publicación periódica de estos datos

Recomendaciones para el PDI, PAS y estudiantes

1. Observar atentamente las posibles señales que puedan alertarnos de que se produce acoso: disminución del rendimiento escolar, absentismo, denuncias de sustracción o robo de material escolar, repentinos cambios de humor, lesiones físicas, etc. Es aconsejable medir los niveles de incidencia del acoso escolar con las herramientas disponibles para ello.
2. Promover el trabajo en equipo, el respeto a los demás y la escucha activa.
3. Fomentar la importancia de la inclusión y el respeto por lo diferente.
4. Impulsar la inteligencia emocional y las habilidades sociales.
5. Ofrecer pautas sobre resolución de conflictos de una manera pacífica a la comunidad educativa.

Documentos de referencia

Normativa universitaria

- Universidad de Alcalá. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá. (Aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2017)
- Universidad Autónoma de Barcelona, 2016. Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo, de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona. (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de Marzo de 2016)
- Universidad de Granada. PROTOCOLO de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso. Secretaría de Igualdad y Conciliación.
- Universidad de Huelva, 2014. Protocolo de prevención y actuación sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Universidad de Huelva. (Aprobado por Consejo de Gobierno en sesión de 20 de junio de 2014)

Legislación

- Comunidad de Madrid, Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de 29 de diciembre de 2005, nº 310, disposición nº 4171, pp. 6-16.
- España, Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 1978, nº 311, pp. 29313-29424. (Véase especialmente los artículos 9.2 y 14)
- España, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 2004, nº 313, pp. 42166-42197.
- España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, de 23 de marzo de 2007, nº 71.
- Unión Europea, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2007/C 303/01), de 14 de diciembre de 2007. Diario Oficial de la Unión Europea, de 14 de diciembre de 2007, nº 303, pp. 1-16. (Véase especialmente el artículo 23).
- Unión Europea, Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Consejo Europeo y el Parlamento Europeo. Diario Oficial de la Unión Europea (Serie L), de 26 de julio de 2006, nº 204, pp. 23-36. (Véase especialmente los artículos 2.1.c) y 25).