

Guía del Mediador Igualitario

Delegación de Alumnos de la UPM

Año 2023

Versión 2.1



El presente documento ha sido aprobado por la Junta de Representantes de la Universidad Politécnica de Madrid, en sesión ordinaria válidamente constituida el día **17 de Mayo de 2023**.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
COMPOSICIÓN	6
RESPONSABILIDADES	6
CASOS DE PROTOCOLO	6
CASOS DE PROTOCOLO. Razones por las que interponer una denuncia.	6
CASOS DE PROTOCOLO. Tipos de casos del protocolo según las personas que intervengan.....	8
CASOS DE PROTOCOLO. Respecto a la denuncia.....	9
CASOS DE PROTOCOLO. Fases del protocolo.....	10
CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO	11
CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO. Introducción.	11
CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO. Tipos de acoso.	11
CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO. Respecto a la denuncia.....	12
CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO. Recomendaciones para la víctima.....	12
ANEXO - PLANTILLA PARA CASOS DE ACOSO	13
PUNTO VIOLETA EN ESPACIOS UPM	15
PUNTO VIOLETA EN ESPACIOS UPM. Introducción.	15
PUNTO VIOLETA EN ESPACIOS UPM. Composición.....	15

INTRODUCCIÓN

Los/las estudiantes de la Universidad Politécnica de Madrid, en adelante UPM, somos conscientes de la existencia de que el acoso, sea del tipo que sea, está presente en nuestro día a día. Como organismo concienciado de este hecho y conocedor de casos que han tenido lugar en nuestras instalaciones entre el personal de la comunidad universitaria, en los últimos años se ha ido trabajando en la redacción de documentos oficiales que permitan a las personas acosadas denunciar el maltrato recibido y conseguir que su acosador reciba su castigo por el daño realizado.

Actualmente, existen ya documentos que regulan los procesos evaluadores y pasos a seguir en caso de que se denuncie un acoso laboral, solo aplicable al personal docente investigador y al personal de administración y servicios; o un acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, que vienen recogidos en el protocolo de prevención y actuación frente a los acosos antes enumerados ("II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género", en adelante Protocolo II), aplicable para estudiantes, Personal Docente e Investigador y Personal Administrativo y de Servicio.

Además de esos documentos, existe un documento para la concienciación de la prevención del acoso llamado "Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico".

Ya que en el proceso de actuación del Protocolo II toman parte el rectorado de la universidad, la Unidad de Igualdad de la UPM y la Delegación de Alumnos de la UPM, se ha creído conveniente crear un organismo dentro de los centros que permita tratar los problemas que no se contemplan en los escenarios de los documentos antes mencionados y no se resuelven por falta de un comité que los trate. De esta manera, se ha creado el "**Punto Seguro**", un comité que va a atender a todos los miembros de la comunidad universitaria que reciban cualquier tipo de agresión, acoso o abuso por parte de otro miembro de la comunidad. Que se diferencia del "**Punto de Contacto**", siendo este el encargado/a del Centro (un/a PDI – Personal Docente e Investigador) que lleva los casos que le/la llegan.

COMPOSICIÓN

Como se ha mencionado, estos temas más cotidianos que tratará el comité se deben tratar en cada centro individualmente, por lo que serán miembros del propio centro quien componga este comité. En este caso, serán miembros los/las que se hayan designado para pertenecer al “Punto de contacto” del centro y un/a estudiante perteneciente a la Delegación de Alumnos del Centro.

RESPONSABILIDADES

Los miembros del comité deberán atender y realizar una primera evaluación de cualquier caso que les llegue para aconsejar y ayudar a la víctima en todo lo que sea posible.

Tendrán que tratar todos los temas con la mayor discreción posible, mencionando el nombre de la víctima únicamente en los momentos exclusivamente necesarios. En caso de que se demuestre que alguno de los implicados no ha actuado de buena fe, se procederá a realizar el procedimiento legal que corresponda.

En caso de que la víctima no se encuentre capaz de tramitar la documentación por ella misma, otorgará esa responsabilidad a un miembro del comité, en su defecto, o a una persona de confianza.

CASOS DE PROTOCOLO

CASOS DE PROTOCOLO. Razones por las que interponer una denuncia.

Como se menciona en el título de este protocolo, solo se contemplan cuatro tipos de casos de acoso, por lo que solo en caso de que se produzcan uno de esos cuatro se podrá iniciar el procedimiento:

- **Acoso sexual:** comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que se realice con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de otra persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- **Acoso por razón de sexo:** comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de otra persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

- **Ciberacoso sexual:** acoso a personas mediante vídeos o mensajes eróticos en las que aparecen las víctimas acosadas, siendo la vía principal de acoso las redes sociales como whatsapp, instagram, etc
- **Acoso por orientación sexual o identidad de género:** conducta que pretenda denigrar o humillar a las personas por su orientación sexual o identidad de género.

Para determinar si el comportamiento del acosador se incluye en alguno de los casos mencionados, se puede revisar esta lista que abarca **conductas** dentro de los cuatro casos posibles para iniciar el Protocolo II:

- Contacto físico no deseado.
- Conducta verbal de naturaleza sexual.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual. Quedarán incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.
- Conductas indeseadas que no llegan a una acción violenta de contacto físico y que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden a la persona afectada desde una perspectiva psíquica.
- Suplantación de identidad (phishing): apropiación de la identidad de una persona, haciéndose pasar por ella a través del acceso a su correo o redes sociales y haciendo uso indebido de la información existente en la red.
- Amenazas.
- Hostigamientos.
- Humillaciones.
- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio)

- El trato es desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género de la persona afectada.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere, o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades o el potencial intelectual de la persona en cuestión por su expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intéfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

CASOS DE PROTOCOLO. Tipos de casos del protocolo según las personas que intervengan.

Se pueden dar cuatro casos de protocolo:

§1.– **Caso estudiante-estudiante:** Si el/la alumno/a ha acudido a la Subdelegación de Igualdad del centro, ésta comunicará a la víctima que debe de hablar con el Punto de Contacto y puede acompañarle/a la persona a la que ha acudido a contárselo para que se sienta más cómoda/o.

Si el estudiante ha acudido al Punto de Contacto, este debe avisar a la víctima de que su caso debe ser comentado a la persona encargada de la Subdelegación de Igualdad del centro para llevar al tanto un informe. También debe comentar a la víctima que puede elegir entre hablar con la persona encargada de la subdelegación de igualdad o que la persona encargada del Punto de Contacto comente el caso pero con el total anonimato de las víctima y las personas implicadas.

§2.– **Caso estudiante-docente:** La víctima, a la Subdelegación de Igualdad debe saber que posteriormente también debe haber un acercamiento al Punto de Contacto y en su caso de querer, ir acompañado/a de un miembro de la subdelegación como apoyo para que se sienta más cómodo/a.

La víctima, al acudir primero al Punto de Contacto, debe saber que también se requiere del conocimiento de un miembro de la subdelegación para poder llevar un informe.

La víctima podrá decir si se quiere llevar la información a la subdelegación de forma anónima o si prefiere su presencia para una mayor comodidad.

§3.– **Caso docente-estudiante:** Este tipo de casos lo deberá de llevar en **totalidad** el Punto de Contacto, dando un número a la subdelegación de igualdad respecto a cuántos casos de este tipo ha habido durante el año para poder redactar un informe.

§4.– **Caso PDI-PAS, PAS-PAS, PDI-PDI:** Este tipo de casos lo deberá de llevar en **totalidad** el Punto de Contacto, dando un número a la subdelegación de igualdad respecto a cuántos casos de este tipo ha habido durante el año para poder redactar un informe.

Existe un protocolo en caso de acoso laboral que adjunto a continuación: <https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Prevencion%20de%20Riesgos%20Laborales/ProtocolosFrenteAcoso/BOUPMProtocoloAcosoLaboral.pdf>

Además de su correspondiente aprobación y normativa relativa a estos casos: <https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Legislacion%20y%20Normativa/Normativa/Normativa%20de%20la%20Universidad/Protocolo%20de%20Acoso%20Laboral.pdf>

CASOS DE PROTOCOLO. Respecto a la denuncia.

§1.– **Plazo de presentación de denuncia:** La víctima puede presentar la denuncia en un plazo de **18 meses** a contar desde que se produjo el incidente y hasta **6 meses** después de que la víctima finalice el vínculo con la UPM.

§2.– **Quién puede presentar la denuncia:** Puede ser presentada por la persona afectada, u otra persona que haya estado presente durante el incidente.

Si la víctima lo solicita, un miembro del comité “Punto Seguro” podrá redactar la reclamación por posible acoso, siempre y cuando la víctima aporte los datos personales obligatorios para presentar esta reclamación.

§3.– **Anonimato:** En ningún caso se podrá tramitar una denuncia anónima. Las únicas personas que tendrán acceso a la información personal del denunciante serán los miembros del comité “Punto Seguro”

§4.– **Recomendaciones para la víctima:** Se aconseja que, si existen pruebas físicas, se documenten y se argumenten cuáles son, además de guardarse en un dispositivo extraíble (pen-drive, disco duro...) por si en el proceso solicitan a la víctima que aporte dichas pruebas.

En caso de que el acoso sea reiterado incluso después de haber presentado la reclamación, se debería avisar al comité de dicha reiteración.

§5.- **Lugar de trámite:** La reclamación se puede presentar para su tramitación en tres lugares:

§a.- En la escuela, atendido por uno de los miembros del "Punto Seguro".

§b.- En el rectorado de la universidad, atendido por un miembro de la Unidad de Igualdad UPM. (unidad.igualdad@upm.es)

§c.- En el **Registro General de la UPM**, enviando en un sobre cerrado bajo el título de "Confidencial", la reclamación y las pruebas que crea oportunas el denunciante documentando el acoso. Este sobre tendrá como destinatario el "Punto Seguro", especificando que viene por parte del Punto de Contacto o la Subdelegación de Igualdad del centro de procedencia, o bien a la Unidad de Igualdad UPM.

CASOS DE PROTOCOLO. Fases del protocolo.

Antes de explicar cuál es el proceso y las distintas fases que tiene el Protocolo II, queremos remarcar la **absoluta discreción** que se pretende tener a lo largo del proceso.

FASE 1:

§1.- Notificación a la Unidad de Igualdad UPM.

§2.- La Unidad de Igualdad UPM notifica el problema al "Punto Seguro" del centro donde se ha producido. Tienen un plazo de **3 días hábiles**.

§3.- Análisis del caso por parte de la Unidad de Igualdad UPM.

§4.- Envío de informe de valoración de la Unidad de Igualdad UPM a Comité Evaluador de la UPM. Tienen un plazo de **8 días hábiles**.

§a.- En caso de ser **admitido a trámite**, se pasa a la fase 2.

§b.- En caso de **no ser admitido a trámite**, se desestima el caso.

En todo caso, se debe informar a la víctima del veredicto.

FASE 2:

§1.- Se reúne el Comité Evaluador en un plazo de **3 días hábiles**.

§a.- En caso de no ver indicios, se **termina el proceso** con la redacción de un informe de conclusiones desfavorable.

§b.– En caso de ver indicios, se inicia una investigación para poder elaborar un informe de conclusiones. Tienen un plazo de **10 días hábiles**.

Basándose en esas conclusiones, el Rector tomará las medidas disciplinarias pertinentes.

CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO

CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO. Introducción.

El Protocolo II no recoge casos de ciberacoso o cualquier otro tipo de acoso y discriminación que no se haya comentado anteriormente.

Por ello principalmente se deben conocer las definiciones de cada tipo de acoso y lo que se puede hacer para solventarlo.

CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO. Tipos de acoso.

Fuera de protocolo se encuentran los siguientes casos:

- **Acoso laboral:** cualquier forma de maltrato verbal, físico o psicológico que se lleve a cabo en un lugar de trabajo.
- **Acoso racial:** cualquier forma de maltrato que conlleva que el agresor acose a su víctima por cuestión de su cultura, color de piel o lugar de nacimiento.
- **Acoso por discapacidad:** cualquier forma de maltrato que conlleva que el agresor acose a su víctima por cuestión de una discapacidad física o mental.
- **Acoso de poder:** aprovechamiento de la autoridad para el extorsionamiento a otra persona.

Estos tres últimos tipos de acoso se suelen generalizar y se clasifican en dos tipos:

§1.– **Bullying:** cualquier forma de maltrato verbal, físico o psicológico que sea producido entre estudiantes de forma continua.

§2.– **Ciberbullying:** acoso a través de amenazas, hostigamientos, humillaciones o cualquier otra forma de ataque mediante el uso de tecnología.

CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO. Respecto a la denuncia.

SEGÚN UN ÓRGANO EXTERNO:

En caso de ser un órgano externo de la UPM, según La Reforma del Código Penal acometida por la Ley Orgánica 1/2015 del 30 de marzo, se incluyó en el Capítulo III del Título VI dedicado a "los delitos contra la libertad", el art.172, que vino a tipificar el delito de acoso, donde dice que será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada.

Siendo esto así, un estudiante podría denunciar en caso de producirse una de las casuísticas mencionadas anteriormente en el apartado "Razones por las que interponer una denuncia por acoso fuera de la UPM".

PRIMERA ACTUACIÓN RECOMENDADA:

El comité, lo primero que recomendará es tratar el problema con el/la agresor/a internamente en el centro, teniendo un mediador presente que será un miembro del equipo directivo del centro. En caso de que la dirección de la escuela considere que el agresor tiene un comportamiento poco ético, tendrá la potestad para interponer medidas disciplinarias, llegando incluso a la expulsión del estudiante en cuestión. Si la víctima no está de acuerdo con el veredicto de la dirección del centro, puede solicitar la intervención del Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria de la UPM.

En caso de que la víctima no quiera realizar este paso, se procederá a informarle del resto de posibilidades existentes para denunciar la agresión recibida.

CASOS DE FUERA DEL PROTOCOLO. Recomendaciones para la víctima.

Se debe comentar a la víctima que si vuelve a darse otra situación de acoso o ciberacoso, acuda cuanto antes al Punto Seguro para que se mantengan al tanto de todo y puedan actuar cuanto antes y poner fin a la situación.

En el caso de que haya pruebas digitales se debe recomendar a la víctima que las guarde en el dispositivo seguro y que no las borre.

Si llega a haber contacto físico, la víctima debe comunicarlo cuanto antes.

También se recomendará rellenar la siguiente plantilla adjuntada en el siguiente punto para poder tratar su caso a nivel Escuela.

ANEXO - PLANTILLA PARA CASOS DE ACOSO

ANEXO II

SOLICITANTE

Persona afectada

Otros (Especificar nombre y apellidos)

Hombre Mujer Otros No contesta

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos

NIF

Hombre Mujer Otros No contesta

Teléfono de contacto

Correo electrónico

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Colectivo al que pertenece (PDI, PAS, ESTUDIANTES)

Centro al que pertenece

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí. (Especificar)

No

PUNTO VIOLETA EN ESPACIOS UPM

PUNTO VIOLETA EN ESPACIOS UPM. **Introducción.**

En todo evento en el que participe la UPM debe haber un Punto Violeta, siendo este un espacio de atención, información y ayuda a víctimas de cualquier tipo de acoso sexual.

PUNTO VIOLETA EN ESPACIOS UPM. **Composición.**

El Punto Violeta estará formado por el Punto de Contacto del Centro o Centros que participen en el evento realizados por este.

En caso de ser un evento realizado por estudiantes sin presencia de profesores, Jornadas de Trabajo o de Formación, el Punto Violeta deberá ser el representante de la Subdelegación de Igualdad y Dimensión social junto con el Delegado de Alumnos.

En caso de no encontrarse ninguno de los dos representantes dichos anteriormente, deberán ser dos representantes que sepan cómo informar en caso de una posible agresión sexual; informando así sobre la posible reclamación por acoso.