



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN  
DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA  
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL  
ÁMBITO DEL COLEGIO MAYOR UNIVERSITARIO  
“JORGE JUAN”.**

## ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL CMU JORGE JUAN EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO
  2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
  3. COMPROMISO INSTITUCIONAL.
  4. GARANTIAS.
  5. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS.
  6. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, RECLAMACIÓN O DENUNCIA.
  7. EL ÓRGANO DE DIRECCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL.
  8. PLAZOS Y DESARROLLO DEL PROCESO.
  9. SEGUIMIENTO.
- ANEXO: MODELO DE DENUNCIA.

## **1. COMPROMISO DEL CMU JORGE JUAN EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.**

El Colegio Mayor Jorge Juan, en adelante CMU Jorge Juan, es una unidad de la Armada dependiente orgánicamente de la Dirección de Asistencia al Personal dentro de la Jefatura de Personal.

Tiene la finalidad de proporcionar alojamiento, manutención y otros servicios complementarios a familiares directos del personal militar que efectúen estudios universitarios en Madrid.

Adscrito a la Universidad Complutense de Madrid, se enmarca dentro del apoyo que las Fuerzas Armadas dispensan a sus componentes por la intensa movilidad geográfica derivada de la naturaleza de la profesión militar.

Con el presente protocolo, el CMU Jorge Juan manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este protocolo, el CMU Jorge Juan quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todos los colegiales residentes y al personal que presta servicios en su organización, sean personal propio o procedente de otras empresas externas. Así mismo, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas, debiendo exigir en ellos "Certificado de delitos de naturaleza sexual" expedido por el Ministerio de Justicia. .

La tramitación del procedimiento no impide a las personas implicadas iniciar, paralela o posteriormente, las acciones administrativas o judiciales oportunas. De hecho, dependiendo de la gravedad y las circunstancias del caso, nuestro colegio apoyara e instara dichas acciones si la víctima así lo decide.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Este Protocolo es aplicable a la totalidad de los colegiales cuando las actuaciones objeto de queja, reclamación o denuncia hayan tenido lugar en el recinto del CMU Jorge Juan o en el marco de sus actividades, durante las 24 horas del día y en cualquiera de sus espacios, comunes o privados: aulas, salas, cafetería, comedor, pasillos, dormitorios, o cualquier otra estancia.

Los excolegiales, por su estatus privilegiado respecto al resto de visitantes, su conocimiento y acceso a los espacios del Colegio, etc., están también incluidos en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

Así mismo, también es de aplicación a los trabajadores propios o ajenos que presten servicio en el Colegio.

En el caso concreto del personal propio, militares profesionales de las FAS, será de aplicación lo dispuesto en la Resolución 400/38199/2015, de 21 de diciembre, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas y lo dispuesto en la Instrucción 66/2019, de 10 de diciembre, del Subsecretario de

Defensa por la que se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Para el caso de personal civil externo, personal civil funcionario y laboral al servicio de las FAS, además les será de aplicación la normativa específica en vigor en el ámbito de la Administración General del Estado.

### **3. COMPROMISO INSTITUCIONAL.**

Con el fin de asegurar un entorno de respeto a la dignidad de las personas en el que no se toleran comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el CMU Jorge Juan se compromete a:

-Declarar formalmente el rechazo de todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y garantizar el derecho de todos los colegiales a recibir un trato respetuoso y digno.

-Difundir este Protocolo y comunicárselo eficazmente a la comunidad colegial. Esta redacción se hará pública para todos los colegiales, garantizando así el conocimiento de este protocolo en todos los estratos de la vida colegial. Dicho protocolo se encontrará publicado tanto de forma digital en la página web del Colegio como en formato físico en las instalaciones.

-Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante acciones formativas e informativas de sensibilización para toda la comunidad del Jorge Juan. Desde nuestro Mayor creemos que no basta con la simple redacción de este protocolo, sino que debe ir acompañado con formación en el ámbito de las relaciones sexuales, la violencia sexual y el consentimiento.

-Dotarse de la organización específica y articular el procedimiento necesario para atender y resolver los casos que se produzcan.

-Aplicar las medidas que en cada caso sean adecuadas para la protección de las presuntas víctimas en el ámbito del colegio, incluyendo las medidas cautelares que sean oportunas, y, si es el caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes. Todo con la mayor celeridad y dentro los plazos establecidos en este Protocolo, con respeto a las personas y tratamiento reservado a las reclamaciones, con el consiguiente deber de sigilo.

### **4. GARANTIAS.**

El procedimiento establecido en el presente Protocolo garantiza:

-El respeto a la intimidad y la dignidad de las personas. Todas las actuaciones han de llevarse a cabo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas involucradas. El procedimiento debe garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos, así como la confidencialidad y el anonimato. Las personas que conocen de las situaciones objeto de reclamación, tanto en la fase de consulta e información como en la fase de resolución, tienen un deber especial de sigilo.

-La presunción de inocencia de la persona presuntamente acosadora, mediante un procedimiento que cumpla con los principios de imparcialidad y contradicción.

-La prohibición de represalias contra cualquiera de las personas involucradas en el proceso por el hecho de aclarar la versión de los hechos, no sólo las partes sino quienes comparecen como testigos o participan aportando sus conocimientos técnicos. Sin perjuicio, de las consecuencias posteriores a las partes que sean necesarias en función de las conclusiones sacadas del caso concreto.

-Agilidad procedimental. La atención, investigación y resolución deben realizarse con diligencia y celeridad, sin demoras indebidas, de manera que pueda completarse el procedimiento en el menor tiempo posible respetando todas las garantías.

-Proporcionar a la víctima ayuda psicológica si así lo desea y manifiesta.

## **5. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS.**

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual:

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

### **Conductas verbales:**

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuanes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### **Conductas no verbales:**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos físicos:**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Violencia en el ámbito digital:**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es

necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber-violencia.

### **STALKING, acecho u hostigamiento:**

Situación que se crea cuando una persona persigue a otra de forma obsesiva.

Ejemplos:

Mensajes o llamadas de teléfono reiteradas, persecución, vigilancia, buscar la cercanía física de la persona acosada (también a través de dispositivos electrónicos, GPS...), establecer o intentar establecer contacto con ella por medio de terceras personas.

### **Chantaje sexual.**

Este tipo de acoso sexual requiere que la persona acosadora tenga una posición dominante respecto de la acosada, bien porque sea su superior jerárquico o porque sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada.

Ejemplos de comportamientos de chantaje sexual son:

- Ofrecer o insinuar algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecer o insinuar algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

## **6. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, RECLAMACIÓN O DENUNCIA.**

### **6.1 Quién puede presentar una reclamación o denuncia:**

Todo colegial que se considere víctima de acoso o cualquier tipo de violencia sexual.

Cualquier persona que forme parte de la comunidad del CMU Jorge Juan (colegiales, miembros de la dirección y personal del centro) que tenga conocimiento de una conducta de acoso o violencia sexual dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.

Las reclamaciones, quejas o denuncias no podrán ser anónimas. Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, la presunta víctima deberá ser informada en el plazo máximo de tres días.

### **6.2 Dónde presentar las reclamaciones:**

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán formularse ante cualquiera de los miembros del Comité Directivo (C.D.), personalmente o través de cualquier medio de mensajería.

### **6.3 Cómo reclamar:**

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita (física o telemáticamente según modelo del Anexo) o verbal. En el caso de que sea verbal, para que pueda activarse el procedimiento, la reclamación, queja o denuncia se recogerá por escrito una vez comentado los hechos y se firmará tanto por la parte que denuncia el hecho como por el miembro del C.D. que ha atendido dicha reclamación. Esto da mayor seguridad de que no se pierdan o cambien versiones de los hechos.

En caso de darse dicha situación de acoso de forma flagrante en un entorno público como fiestas o actividades, la víctima podrá acudir a cualquier miembro del C.D., o actuar estos mismos miembros de oficio, tomando las medidas necesarias en el asunto, ya sea cesando dicho comportamiento o llamando la atención. Una vez cesado el comportamiento se dispondrá por escrito los hechos, siempre que la víctima quiera, y se trasladará al resto del C.D. para tomar las medidas consiguientes de acuerdo con lo recogido en este protocolo.

## **7. EL COMITÉ DIRECTIVO (C.D.) FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL.**

En virtud de este Protocolo y dada la reducida plantilla de este Mayor, será el C.D. el encargado conocer, investigar, en su caso, y resolver las reclamaciones, quejas o denuncias presentadas con las garantías debidas y en los plazos establecidos en este Protocolo.

El C.D. se constituye desde el momento que se tenga constancia de una denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Podrá adoptar las medidas cautelares que estime conveniente y, también, cuando estime su procedencia, medidas disciplinarias y sancionadoras.

**-Composición:** El C.D. del CMU Jorge Juan tendrá carácter de órgano colegiado y tendrá la composición siguiente:

-Director.

-Subdirector.

-Administrador.

-Regidor.

Pudiendo estar representado por todos o parte de los anteriormente citados.

## **8. PLAZOS Y DESARROLLO DEL PROCESO.**

Las quejas, reclamaciones o denuncias recibidas se remitirán al conjunto del C.D. por parte del miembro que la ha recibido, en el plazo de 2 días desde el día siguiente a su recepción.

El C.D. se reunirá, presencial o telemáticamente, respetando todas las garantías de anonimato y confidencialidad, en el plazo máximo de 5 días a contar desde el día siguiente al envío de la reclamación.

En dicho plazo, conocerá el caso y adoptará una decisión en uno de los sentidos siguientes:

1º. No admitir a trámite la denuncia, cuando sea evidente que lo que se ha planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Se manifestarán a la persona denunciante las causas que han motivado la no-admisión de la denuncia.

2º. Si se considera que se ha cometido un delito tipificado en el código penal, se llevaran a cabo todas las medidas legales pertinentes. En este caso, el C.D. con todas las garantías de confidencialidad, informará a la persona reclamante y, en cumplimiento de la legislación vigente, finalizará la tramitación por parte del Colegio.

En este supuesto, el C.D. podrá, como resultado del informe de valoración, podrá aplicar las medidas cautelares y disciplinarias que considere oportunas.

3º. Admitir la reclamación, queja o denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento con la apertura de un período de averiguación e investigación. Se llamará a las partes para informarlas acerca de la reclamación y el estado de su tramitación y, en caso de que el C.D. lo considere necesario, a las personas cuyo testimonio resulte relevante.

Lo antes posible, el C.D. emitirá su resolución a través de un Informe de valoración que proponga alguna de las siguientes alternativas:

- A. Archivar la reclamación, queja o denuncia por falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.
- B. Si, del análisis del caso, se deduce la comisión de alguna otra falta, diferente del acoso sexual, el C.D. lo hará constar en su Informe de valoración.
- C. Si los indicios son evidentes y se deduce con claridad la existencia de acoso sexual o cualquier tipo de violencia sexual, el C.D. debe proponer en su Informe la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes por la comisión de una falta muy grave y también las correspondientes medidas correctoras de la situación, en el marco del reglamento sancionador del CMU Jorge Juan.

Si el acoso sexual o cualquier tipo de violencia sexual se ha producido por parte de un trabajador externo prestando sus servicios en este Colegio, se comunicará inmediatamente a la empresa responsable para proponer el cese inmediato de dicho trabajador, independientemente de las medidas legales que se puedan tomar según la normativa específica en vigor en el ámbito de la Administración General del Estado.

Si el acoso sexual o cualquier tipo de violencia sexual se ha producido por parte de un miembro de la plantilla de este Colegio Mayor, será de aplicación la legislación vigente según se describe en el punto 2 "Ámbito de aplicación" de este protocolo.

## **9. SEGUIMIENTO.**

Una vez cerrado el expediente, el C.D. vendrá obligado a realizar seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento, se realizará una valoración o informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará también el resultado de las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

El equipo de dirección del CMU Jorge Juan 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 tendrá en cuenta las sugerencias de mejora que la comunidad colegial y el personal de este centro pueda tener acerca de la marcha del mismo.

Madrid a 8 de noviembre de 2023  
El C.N., Director del Colegio Mayor Jorge Juan

Juan Moreno González-Aller

## ANEXO: MODELO DE DENUNCIA.

1. PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS.
  - Persona que ha sufrido el acoso.....SI / NO
  - Otros (especificar):

2. DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO.
  - Nombre y Apellidos:
  - DNI:
  - Teléfono:
  - Email:

3. DATOS DE LA PERSONA ACOSADORA.
  - Nombre y Apellidos:
  - ¿Es un colegial? ..... SI / NO
  - Otros (especificar):

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

5. TESTIGOS Y/O PRUEBAS.

En caso de la existencia de testigos indicar Nombre y Apellidos.

Adjuntar cualquier tipo de prueba que se considere oportuno, siempre que sea legal (correos, Whastapp, grabaciones de voz o video, pantallazos, registro de llamadas etc.).

6. FIRMA Y FECHA.