

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, DISCRIMINACIÓN, RACISMO Y VIOLENCIA

Índice

Preámbulo

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Definiciones

TÍTULO II. MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Artículo 4. Líneas de actuación.

TÍTULO III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 5. Principios rectores

Artículo 6. Activación del Protocolo

TÍTULO IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

TÍTULO V. DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I. FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO O RACISMO

ANEXO II. COMISIÓN DE CONVIVENCIA Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO

Preámbulo

El Estudio Teológico Agustiniiano de Valladolid, agregado a la Facultad de Teología del Norte de España – Sede Burgos, es una institución académica de la Orden de San Agustín, erigida conforme a la normativa eclesiástica vigente. Su misión formativa se desarrolla a la luz de la misión educativa de la Iglesia, en el respeto pleno a la dignidad de toda persona humana, creada a imagen y semejanza de Dios (cf. Gn 1,27).

De conformidad con los principios del Código de Derecho Canónico, en particular el canon 208, todos los fieles participan de igual dignidad y están llamados a vivir la comunión eclesial en el respeto mutuo y a contribuir al bien común de la comunidad.

El Centro acoge a estudiantes de diversas naciones, culturas, lenguas y tradiciones, configurándose como un espacio universitario internacional, multicultural y eclesial, en el que la diversidad constituye un valor formativo y una expresión de la catolicidad de la Iglesia. En este marco, resulta imprescindible prevenir y erradicar cualquier forma de

acoso, discriminación, racismo o violencia contraria a la dignidad humana y al testimonio cristiano

Como centro universitario situado en territorio español, y en cumplimiento de la normativa jurídica vigente —en particular la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres—, así como de los principios del Derecho Canónico y del Magisterio de la Iglesia, se aprueba el presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, la discriminación, el racismo y la violencia.

Este Protocolo no sustituye la legislación civil vigente, que prevalecerá en todo caso, sino que la desarrolla en el marco de la autonomía universitaria propia de los centros universitarios privados, proporcionando instrumentos de prevención, actuación y corrección, con carácter previo —cuando sea posible— a la intervención de otras autoridades civiles o eclesiásticas.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

1. El presente Protocolo tiene por objeto promover el bienestar, la convivencia y el buen trato, así como establecer mecanismos de prevención y regular los procedimientos de actuación y respuesta ante situaciones de acoso, discriminación, racismo, xenofobia o cualquier forma de violencia que se produzcan en el ámbito del profesorado, estudiantado y personal administrativo del Centro.
2. En particular, el Protocolo persigue:
 - a) Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria (profesorado, alumnado y personal administrativo) en el respeto a la dignidad humana, la igualdad de trato y la diversidad cultural, racial y étnica.
 - b) Promover una convivencia universitaria inspirada en los valores evangélicos de fraternidad, justicia, caridad y paz, propios de la identidad católica y agustiniana de la institución.
 - c) Prevenir e identificar contextos y factores de riesgo que puedan derivar en situaciones de violencia, discriminación o acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género, origen, etnia, discapacidad, edad, estado de salud, lengua, convicciones, condición social o cualquier otra circunstancia personal o social.
 - d) Garantizar el respeto en los espacios comunes, incluidos los entornos digitales.
 - e) Establecer procedimientos eficaces de atención, protección, investigación y resolución de situaciones de acoso.
 - f) Proteger la seguridad, integridad, dignidad, intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, tanto denunciante como denunciadas.

g) Facilitar, cuando sea solicitado, el acompañamiento psicológico, humano y pastoral de las víctimas y el asesoramiento para obtener recursos o ayudas de otras instituciones.

3. Las actuaciones realizadas en el marco de este Protocolo no limitan el ejercicio de las acciones legales previstas en el ordenamiento jurídico español ni las actuaciones propias de la autoridad eclesiástica competente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. El Protocolo será de aplicación a situaciones de:

- acoso o ciberacoso.
- acoso sexual,
- acoso por razón de sexo,
- trato discriminatorio, incluido el racismo y la xenofobia,

cuando se produzcan:

a) entre estudiantes, profesorado y/o personal administrativo del Centro, tanto en las instalaciones del Estudio Teológico Agustiniiano de Valladolid como en actividades académicas, pastorales, formativas o en entornos digitales oficiales vinculados al mismo;

b) en actividades directa o indirectamente relacionadas con la vida académica del Centro.

2. Cuando una persona vinculada a nivel académico al Centro sufra una situación de acoso por parte de una persona ajena a la institución, el Centro prestará apoyo y acompañamiento, aun cuando las demás disposiciones del protocolo no resulten de aplicación en el caso.
3. La interposición de denuncia ante las autoridades civiles competentes -debiendo informarse al Centro de dicha circunstancia- implicará la suspensión de las actuaciones internas, sin perjuicio de las actuaciones pastorales o canónicas que pudieran corresponder.

Artículo 3. Definiciones

1. Acoso entre miembros de la comunidad universitaria

Se entiende por acoso cualquier conducta reiterada de maltrato verbal, psicológico, social o digital dirigida a humillar, excluir, intimidar o someter a otra persona, atentando contra su dignidad y vulnerando el deber de respeto mutuo propio de la vida universitaria y eclesial.

2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

De conformidad con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007:

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier conducta basada en el sexo de una persona que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Ambas conductas tendrán en todo caso carácter discriminatorio.

3. Trato discriminatorio, racismo y xenofobia

Constituye racismo o discriminación racial, directa o indirecta, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado menoscabar el reconocimiento o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Tendrán especial gravedad las conductas dirigidas contra estudiantes internacionales o pertenecientes a minorías culturales o étnicas, por ser contrarias al testimonio de comunión y universalidad propios de la Iglesia.

4. Acoso por discapacidad

Constituye acoso por discapacidad toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona que tenga por objeto o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Ciberacoso

Constituye acoso realizado mediante tecnologías digitales, redes sociales, plataformas de mensajería, entornos virtuales o dispositivos electrónicos, con finalidad intimidatoria, humillante o vejatoria.

TÍTULO II. MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Artículo 4. Líneas de actuación.

El Centro promoverá un entorno de convivencia respetuoso e inclusivo mediante:

- a) La difusión pública del presente Protocolo.
- b) La promoción de una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la prevención de conflictos.
- c) Programas de formación y sensibilización dirigidos a alumnado y profesorado en materia de igualdad, diversidad, género, prevención del acoso y respeto a la dignidad personal.
- d) La dirección del Centro se encargará de contactar con profesionales o instituciones externas, expertos en la materia, con el objetivo de que impartan formación en materia de sensibilización al menos una vez por curso académico.
- e) El fomento del diálogo intercultural y de la convivencia entre pueblos, culturas y tradiciones.
- f) El impulso de iniciativas académicas y pastorales orientadas a la fraternidad, la acogida y la integración del alumnado internacional.

TÍTULO III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 5. Principios rectores

El procedimiento se regirá por los principios de:

- **Confidencialidad:** Todas las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier tipo de acoso discriminatorio son reservadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen el deber de guardar secreto, de modo que no pueden revelar la información que conozcan como consecuencia de las actuaciones. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.
- **Imparcialidad y objetividad:** Todas las personas involucradas en el procedimiento deben ser tratadas y escuchadas de manera respetuosa, en términos de igualdad y no discriminación. Así mismo, todas las personas involucradas en las actuaciones deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Celeridad:** La investigación y la resolución sobre las conductas o situaciones denunciadas deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y en el menor tiempo posible.
- **Presunción de inocencia:** Debe garantizarse la presunción de inocencia de todas las personas frente a las que se dirija una denuncia por acoso.
- **Respeto de los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia debe ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de las partes involucradas, tanto de la persona denunciante o afectada, como de la persona denunciada. Durante el procedimiento se ha de garantizar el derecho a la dignidad e intimidad de todas las personas involucradas, el derecho de defensa de la persona denunciada, así como velar por la integridad física y moral de la persona afectada, teniendo en cuenta las especiales consecuencias que derivan de una situación de acoso.
- **Ausencia de represalias:** El Centro debe garantizar que no serán objeto de intimidación, persecución o represalias las personas que presenten denuncia, las personas afectadas por cualquier situación de acoso descrita en este Protocolo, así como las personas que presten algún tipo de colaboración durante el procedimiento. Cualquier acción de represalias dará lugar al correspondiente expediente disciplinario al profesorado y/o alumnado.
- **Colaboración:** Ante las situaciones de acoso y pendiente el procedimiento, cualquier miembro de la comunidad académica está obligado a prestar colaboración para su prevención, investigación y resolución.

Artículo 6. Activación del Protocolo

El Protocolo podrá activarse de oficio o a instancia de parte, mediante la presentación de reclamación, queja o denuncia relativa a hechos que pudieran constituir acoso o comportamientos de carácter racista dirigidos contra cualquier persona integrante de la comunidad educativa —incluidos el alumnado y el profesorado— o contra el personal de administración y servicios del Centro.

La denuncia podrá interponerse desde el momento en que se hayan producido o se haya tenido conocimiento de los hechos presuntamente constitutivos de acoso, siempre que no haya transcurrido el plazo de prescripción aplicable, de conformidad con lo previsto al respecto en el apartado correspondiente del presente Protocolo (véase *infra*, 2.C: Extinción de la responsabilidad).

Podrán presentar denuncia y activar el protocolo:

- Cualquier alumno/a, profesor/a o personal administrativo que se considere víctima de algún tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso o racismo;
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión hacia una tercera persona de cualquier tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso o racismo.

Las denuncias no podrán ser anónimas.

1. Recepción de la denuncia

Las denuncias se presentarán vía telemática, a través del Buzón de Convivencia y Protección (**buzon.denuncia@agustinosvalladolid.edu.es**) habilitado en la página web del Estudio Teológico Agustino de Valladolid, al que accederá exclusivamente la persona encargada a tal efecto de la Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso (para su constitución y función véase ANEXO II). La persona denunciante utilizará, preferentemente, el modelo normalizado que se incorpora como ANEXO I.

Recibida la denuncia, dos miembros de la Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso verificarán que esta contenga una descripción suficiente, clara y concreta de los hechos o conductas que, a juicio de la persona denunciante, pudieran ser constitutivos de acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio. Cuando la información resulte insuficiente o sea necesario ampliarla, podrán requerir aclaración o complemento mediante reunión presencial con la persona denunciante.

a) Si la persona denunciante no fuera la presunta víctima, estos miembros de la Comisión recogerán por escrito, de forma detallada, la información facilitada en el modelo normalizado correspondiente, informándole de su derecho a completar, modificar o rectificar la declaración en cualquier momento. Asimismo, se le garantizará expresamente la confidencialidad de la información aportada, que no será comunicada a terceros sin su consentimiento expreso.

b) Cuando la persona denunciante sea la presunta víctima, o cuando, tras la primera valoración, se identifique a la presunta víctima, estos dos miembros de la Comisión mantendrán una entrevista personal con ella, con la finalidad de informarla, acompañarla

y garantizar la protección de su bienestar personal, evitando la revictimización en el procedimiento. La información que desee facilitar se recogerá por escrito, de forma detallada, en el modelo normalizado correspondiente, en el que podrá solicitar expresamente la activación del Protocolo.

En caso de no solicitarse dicha activación, la Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso podrá acordarla de oficio, atendiendo a la gravedad de los hechos y a la información disponible.

En todo caso:

- se garantizará el derecho de la persona afectada a completar, modificar o rectificar su declaración en cualquier momento;
- se asegurará la confidencialidad de la información, que no será comunicada a terceros, incluidos familiares, sin autorización expresa, salvo obligación legal;
- si la persona afectada fuera menor de edad, se informará a su familia;
- cuando los hechos pudieran ser constitutivos de delito penal, la Comisión de Convivencia y Protección informará al Director, quien, a su vez, comunicará la situación a las autoridades policiales o judiciales en caso de tratarse de menor de edad y, si fuera mayor de edad, se le informará de su derecho y conveniencia de interponer la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

Una vez completada la información de la denuncia, los tres miembros de la Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso se reunirán en el plazo máximo de tres días hábiles para analizar y estudiar la denuncia.

En dicha reunión inicial se valorarán, al menos, los siguientes aspectos:

a) la necesidad de recabar asesoramiento especializado de otras personas o entidades expertas en situaciones de acoso.

b) la procedencia de adoptar en este primer momento medidas cautelares provisionales, proporcionadas y motivadas, dirigidas a garantizar la protección efectiva de la persona denunciante y/o de la presunta víctima y el adecuado desarrollo de la investigación interna. Entre las medidas cautelares, podrán adoptarse, en los casos más graves, la suspensión temporal o separación preventiva de la persona denunciada de las actividades del 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. Para adoptar dichas medidas cautelares, la Comisión informaría de la gravedad de los casos denunciados al Director del Centro, para que este adopte dichas medidas cautelares.

La Comisión procederá al estudio de los hechos objeto de denuncia, otorgando audiencia a las personas implicadas y a quienes puedan aportar información relevante, y practicando cuantas actuaciones probatorias resulten necesarias para el adecuado esclarecimiento de los hechos.

En todo caso, la Comisión pondrá en conocimiento del acusado la denuncia que pesa sobre su persona, quien presencialmente o por escrito podrá ejercer su derecho de defensa y aportar cuanta información o pruebas desee, concediéndole un plazo prudente. En caso de que esto ocurriese en una reunión presencial, se consignará por escrito lo actuado por alguno de los miembros de la Comisión, que fungirá como notario.

En el plazo máximo de cuatro (4) días hábiles desde su reunión inicial, la Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso emitirá un informe conclusivo motivado, que será elevado al Director del Centro, y que contendrá alguna de las siguientes dos conclusiones:

A. Archivo de las actuaciones, por la inexistencia de indicios suficientes de acoso o por otras razones, como el inicio de actuaciones penales, la perdida de vinculación de la relación jurídica con el Estudio Teológico Agustiniano por parte del acusado, etc.

B. Propuesta de resolución, por la existencia de indicios verosímiles de una situación de acoso, en cuyo caso se incluirá:

- a) la descripción de los hechos que se consideran probados.
- b) la indicación del responsable o responsables, y, en este caso, de la diferenciada responsabilidad de cada uno.
- c) la indicación de si concurren circunstancias que puedan llevar a la agravación o atenuación de la responsabilidad por los hechos.
- d) la pertinencia de la adopción o modificación de las medidas cautelares.
- e) la propuesta de adopción de medidas sancionatorias o disciplinarias contra los responsables.
- f) la propuesta de acciones para garantizar la integridad física y psíquica de la presunta víctima,
- g) la propuesta de otras actuaciones que ayuden a erradicar o minimizar la situación creada por el incidente (procedimientos de mediación, prácticas restaurativas, intervención en algún grupo escolar o en el profesorado...).

Cuando se solicite asesoramiento de personas o entidades expertas o cuando la instrucción sea especialmente dificultosa, el plazo para la emisión del informe podrá ampliarse hasta un máximo de siete (7) días hábiles desde la reunión inicial de la Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso.

Cuando la Comisión lo estime oportuno, atendiendo a las circunstancias concretas de la denuncia y a la situación personal, condición o estado de las personas implicadas, podrá proponerse un intento de solución dialogada, mediante procedimientos de mediación, prácticas restaurativas u otros mecanismos adecuados de resolución de conflictos, siempre con el consentimiento expreso de las partes.

2. Taxonomía de las faltas y sus sanciones

En la valoración de los hechos denunciados, la Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso tendrá en consideración la taxonomía de las faltas y sus posibles sanciones, a saber:

A.- Conforme a los artículos 10 y 11 de Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, las faltas disciplinarias se califican como muy graves, graves y leves. Referente a las faltas muy graves recogidas en dicha Ley y que atañen al objeto de este Protocolo, y que complementarían los artículos 83#2 y 104 de los Estatutos del Centro referentes a las faltas graves del profesorado y del alumnado, se mencionan:

- a) Realizar novatadas o cualesquiera otras conductas o actuaciones vejatorias, física o psicológicamente, que supongan un grave menoscabo para la dignidad de las personas.
- b) Acosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- c) Acosar sexualmente o por razón de sexo.
- d) Discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social.

B. - Sanciones

La misma Ley 3/2022, de 24 de febrero, en su art. 14 recoge las sanciones aplicables por la comisión de faltas muy graves en el ámbito universitario, al margen de las que pudieran constituir delitos tipificados por el código penal:

- a) Expulsión de dos meses hasta tres años del centro universitario en la que se hubiera cometido la falta. La sanción con expulsión deberá constar en el expediente académico hasta su total cumplimiento.
- b) Pérdida de derechos de matrícula parcial, durante un curso o semestre académico.

En el caso de que las faltas fueran calificadas como graves o leves podrán aplicarse, entre otras las siguientes sanciones:

- a) Expulsión de hasta un mes de la universidad en la que se hubiera cometido la falta. Esta sanción no se podrá aplicar durante los períodos de evaluación y de matriculación según hayan sido definidos por cada universidad.
- b) Pérdida del derecho a la convocatoria ordinaria en el semestre académico en el que se comete la falta y respecto de la asignatura en la que se hubiera cometido.
- c) Amonestación privada.

La Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso presentará al Director una propuesta de sanción dentro de su gravedad adecuándola al caso concreto, siempre de forma motivada y justificada, según el principio de proporcionalidad y ponderando de conformidad con los siguientes criterios:

- a) La intencionalidad o reiteración.

- b) La naturaleza de los perjuicios causados.
- c) El ánimo de lucro.
- d) El reconocimiento de responsabilidad, mediante la comunicación del hecho infractor a las autoridades universitarias con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.
- g) El grado de participación en los hechos.
- h) Realizar las acciones por cualquiera de las causas de violencia, discriminación, acoso o racismo.

C) Extinción de la responsabilidad. Al margen del tiempo de prescripción de los delitos tipificados por el código penal, según la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, en su art. 17, señala que:

1. La responsabilidad disciplinaria quedará extinguida por:
 - a) El cumplimiento de la sanción o de la medida sustitutiva.
 - b) La prescripción de la falta o de la sanción.
 - c) La pérdida de la vinculación del o de la estudiante con la universidad.
 - d) El fallecimiento de la persona responsable.
2. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. Las sanciones impuestas por faltas muy graves, por faltas graves y por faltas leves, prescribirán, respectivamente, a los tres años, a los dos años y al año.
3. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse a partir de su comisión, o del día en que cesa su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El plazo de prescripción de las sanciones se iniciará desde la firmeza de la resolución sancionadora.

3. Resolución

Una vez recibido el informe conclusivo de la Comisión, en el plazo de siete días, el Consejo de Dirección (Director y Subdirectores) adoptará una resolución. Esa resolución, que podrá ratificar, asumir o modificar las actuaciones practicadas por la Comisión, contendrá alguna de las siguientes decisiones:

1. Archivo de la reclamación, queja o denuncia, por inexistencia de indicios suficientes que acrediten la concurrencia de alguna de las conductas de acoso o racismo comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.
2. Declaración motivada de la existencia de una situación de acoso o xenofobia, con la consiguiente adopción de las medidas disciplinarias previstas en los Estatutos del Centro (art. 83 para el profesorado y art. 103 y 104 para el alumnado), mediante la incoación, en su caso, del correspondiente expediente disciplinario al alumnado o profesorado responsable.
3. Establecimiento de otras actuaciones de protección de la persona afectada, de reparación del daño o de intervención en el centro para minimizar los efectos que los hechos hubiesen podido tener.

El Director comunicará por escrito a las partes la resolución afectada. En los supuestos de que los hechos denunciados constituyeran una falta grave, los Estatutos del Centro, en su art. 83#3, recogen el procedimiento a seguir en el caso de que la persona denunciada sea un profesor/a, tanto sea colaborador, invitado, estable o adjunto. Por su parte, si el denunciado es un alumno/a, el procedimiento a seguir se encuentra en el art. 104#2a.

La decisión podrá ser impugnada conforme a la normativa civil y canónica aplicable, como elevar un recurso ante el Patronato.

TÍTULO IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Dirección del Estudio Teológico Agustiniiano realizará una evaluación anual del funcionamiento y eficacia del presente Protocolo, con la finalidad de identificar deficiencias, disfunciones o áreas de mejora y de introducir las modificaciones necesarias para garantizar su adecuada aplicación y efectividad.

A tal efecto, se tendrán en cuenta, de forma sistemática, los informes técnicos disponibles, las aportaciones de personas expertas en la materia, así como las sugerencias formuladas por el alumnado, el profesorado y el personal administrativo del Centro.

TÍTULO V. DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por la Junta de Gobierno y, posteriormente, por la Junta Académica, sin perjuicio de la supervisión, conocimiento o intervención que, en su caso, corresponda a la autoridad eclesiástica competente.

ANEXO I. FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO O RACISMO

PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
Teléfono de contacto:	
E-mail:	
Relación con el Centro Teológico:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN	
Nombre y apellidos:	
Teléfono de contacto:	
E-mail:	
Relación con el Centro Teológico:	

DOCUMENTACIÓN

☐ Solicito la activación del Protocolo

Fecha y firma

Información sobre protección de datos: Según lo establecido en la vigente normativa de protección de datos, se le comunica que el Estudio Teológico Agustiniiano de Valladolid tratará los datos aportados en este documento, así como aquellos contenidos en la documentación adjunta, con la finalidad gestionar su solicitud. La legitimación de este tratamiento se basa su consentimiento y en el cumplimiento, por parte del Estudio Teológico Agustiniiano, de las obligaciones que tiene legalmente asignadas. Los datos no serán cedidos a terceros salvo obligación legal. Le informamos de que puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación y supresión, entre otros, a través de la dirección electrónica buzon.denuncia@agustinosvalladolid.edu.es

ANEXO II. Comisión de Convivencia y Protección contra el acoso

1. Creación y composición

En el marco del presente Protocolo, se constituirá la Comisión de prevención y actuación en materia de acoso, como un órgano colegiado, preferentemente de carácter técnico, con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las quejas o denuncias en materia de acoso que se produzcan en el ámbito del Estudio Teológico Agustiniiano de Valladolid.

También será un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso.

La Comisión de Convivencia y Protección en materia de acoso estará integrada por tres personas, cuya designación será propuesta por el Director del Centro a la Junta de Gobierno, órgano que procederá, en su caso, a la ratificación de su nombramiento. Se procurará, en la medida de lo posible, que sus integrantes sean personas externas al Centro y que, al menos, una de ellas cuente con formación específica o experiencia acreditada en materia de prevención del acoso y/o Derecho penal. El mandato de la Comisión tendrá una duración de cuatro años.

Una vez aprobada su constitución, la Comisión se reunirá a efectos de designar, de entre sus miembros, a la persona encargada de verificar la recepción de denuncias a través del buzón de correo institucional habilitado al efecto y, en su caso, de convocar a otro miembro para la activación del protocolo previamente establecido.

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a personas u órganos especializados externos a ella, así como invitarlas, con voz, pero sin voto, a una sesión determinada de la Comisión.

En caso de que alguno de los miembros desee presentar su renuncia por motivos personales, deberá comunicarlo por escrito al Director, a fin de que se proceda a la designación de la persona que haya de sustituirle.

2. Funciones

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- b) Velar por que las personas protegidas reciban la atención y asesoramiento necesarios.
- c) Tramitar el procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso, según lo establecido en el presente Protocolo.

- d) Investigar los hechos que han dado lugar a la queja o denuncia por una situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando las oportunas entrevistas personales, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes.
- e) Proponer al director la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas por alguna de las posibles conductas de acoso.
- f) Elevar al director un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.
- g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- i) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan, deleguen o encomienden los órganos de dirección del Estudio Teológico Agustiniiano de Valladolid.