

MEU UCM

MODEL EUROPEAN UNION

10, 11, 12, 13 Y 14 DE MARZO, 2025

COMISIÓN DE IGUALDAD E INCLUSIÓN



**PROTOCOLO  
DE  
IGUALDAD**

## **01** Glosario

## **02** Introducción

## **03** Agresiones Internas

### **3.1** Comisión de Inclusión (Cdi)

#### 3.1.1 Características de la Cdi

#### 3.1.2 Tareas de la Cdi

### **3.2** Expulsión del MEU

#### 3.2.1 Formas de expulsión

#### 3.2.2 Tipos de expulsión

#### 3.2.3 Líneas rojas

## **04** Agresiones de un participante a alguien ajeno al Modelo

## **05** Agresiones Externas

### **5.1** Presencia de un agresor o agresora

### **5.2** Agresión producida en un acto de MEU UCM

## **06** Seguimiento posterior de la persona agresora

## **07** Mala gestión de una agresión

# 01. GLOSARIO

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora.

## Tipos de acoso

### **Acoso sexual**

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su integridad física o psicológica.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

### **Chantaje sexual (o acoso sexual quid pro quo)**

Quien acosa es un superior jerárquico o alguien cuyas decisiones puedan tener efectos sobre las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

## Acoso sexual ambiental

Conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Hay dos tipos:

### Acoso sexual por ambiente sexista

Los favores sexuales no son un objetivo, pero hay comportamientos y actitudes hostiles, ofensivas y sexistas.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

### Acoso por atención sexual indeseada

La persona acosada recibe una atención sexual indeseada de forma personalizada e invasiva.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

## Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A continuación ejemplos de acoso sexista no verbal y verbal.

### Acoso sexista no verbal:

- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

**Acoso sexista verbal:**

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

**Acoso por orientación sexual**

Toda conducta u acciones, contra una persona por su orientación sexual que puedan considerarse ofensivas, humillantes, violentas o intimidatorias, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio

**Acoso por identidad o expresión de género**

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

# 02. INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos fundamentales de MEU UCM es crear un espacio seguro para todas y todos. Por ello, ninguna actitud discriminatoria (racista, machista, LGBTIfóbica, clasista,...) por parte de los colaboradores; o perpetrada por alguno de los participantes durante el modelo (y su organización) será tolerada.

Así pues, este protocolo se centra en las agresiones internas y las llevadas a cabo en una fiesta, ponencia, taller, sesión... realizada por MEU UCM.

# 03. AGRESIONES INTERNAS

En primer lugar, se desarrollarán las pautas de actuación en caso de una agresión interna.

## 3.1. Comisión de Inclusión (Cdi)

Se crea una Comisión de Inclusión (Cdi) permanente cuya función es propiciar la integración de todos los colectivos en MEU UCM. En caso de agresiones la principal función de la Cdi será la de mediar entre las personas involucradas. Se considera necesaria además esta comisión para preservar el anonimato de la persona agredida, reduciendo el riesgo de exposición y revictimización.

### 3.1.1. Características de la Cdi

Las características consensuadas de la Cdi son las siguientes:

#### 1. Número de integrantes

Varía en función de la cantidad de participantes en MEU UCM. Dado que el número de personas participantes en MEU UCM actualmente ronda las 100 personas, se concluye que son necesarias 3-4 personas en la Cdi. La Cdi constará de un número máximo de 5 personas, independientemente del número de integrantes.

#### 2. Estabilidad

Se considera que la Cdi debe mantenerse estable en sus funciones de inclusión y acompañamiento. La selección de integrantes de la Cdi se realizará antes del inicio del MEU UCM mediante consenso del equipo organizador y teniendo en cuenta criterios de diversidad y formación en temas de inclusión. Asimismo, se recomienda que las o los participantes cuenten con algún tipo de formación en temas como el feminismo, el racismo, la homofobia o la discriminación por discapacidad, etnicidad, pertenencia a algún colectivo...

#### 3. Compromiso y renovación

Si un integrante desea dejar su puesto, podrá solicitar su reemplazo. Si una persona participante considera que la composición de la Cdi no garantiza su seguridad, podrá solicitar la renovación parcial o total de la comisión.

#### 4. Confidencialidad

Toda información manejada por la Cdi será estrictamente confidencial. En caso de expulsión, la decisión de hacerla pública recaerá en la persona agredida.

### 3.1.1. Tareas de la Cdl

Intervención en conflictos: La Cdl hablará en privado con la persona agresora, con o sin presencia de la persona agredida, según corresponda.

Expulsión: Se abordará en el siguiente apartado.

Acompañamiento de la persona agredida: La Cdl se encargará de ofrecer apoyo y acompañamiento a la persona agredida. Asimismo, se contempla la posibilidad de contactar a la persona agredida con una red de acompañamiento como es el Punto Violeta Somosaguas, teniendo en cuenta las limitaciones con las que cuentan las personas de la Cdl (el modelo dura unos días, falta de formación... etc.)

## 3.2. Expulsión del MEU UCM

La expulsión queda contemplada en caso de que suceda alguna de las estipuladas como líneas rojas. En caso de conflictos donde no haya ocurrido una agresión se intentará la mediación entre las partes y la expulsión será solamente la última alternativa.

### 3.2.1. Formas de expulsión

Existen dos métodos de expulsión, en función de la entidad que la lleve a cabo:

- **Si la agresión es una línea roja**, la Cdl tiene la potestad de expulsar a la persona agresora sin necesidad de deliberación. La decisión de exponer la situación al equipo organizador será siempre de la persona agredida.
- **Si la agresión no es una línea roja**, la Cdl informará a la persona agredida y priorizará su decisión sobre la posible expulsión. Se convocará entonces una reunión de emergencia del equipo organizador para tomar una decisión al respecto, priorizando SIEMPRE EL ANONIMATO de las personas implicadas.

### 3.2.2. Tipos de expulsión.

#### Expulsión permanente

La persona agresora no podrá volver a participar en futuras ediciones de MEU UCM.

#### Expulsión con posibilidad de revocación

Se podrá permitir la reincorporación si la persona agredida lo acepta y la Cdl considera que la persona agresora ha realizado un proceso de reparación.

### 3.2.3. Líneas rojas

Las siguientes agresiones suponen expulsión inmediata y permanente:

- Agresiones sexuales.
- Agresiones físicas (salvo defensa propia).
- Acoso o amenazas.
- Reiteración de actitudes agresivas tras un aviso.

## 04. AGRESIONES DE UN PARTICIPANTE A ALGUIEN AJENO A MEU UCM

Se seguirá el mismo procedimiento descrito en el punto 2, garantizando la mediación y posible expulsión de la persona agresora.

## 05. AGRESIONES EXTERNAS

### 5.1. Presencia de una persona agresora

Si se identifica a una persona agresora en un evento de MEU UCM, la Cdi gestionará su retirada inmediata del espacio.

### 5.2. Agresión producida en un acto de MEU UCM

Si ocurre una agresión en un evento de MEU UCM fuera de los días del modelo (dícese reuniones organizativas, sesiones de formación, fiestas,...):

- Si es un comentario discriminatorio, se avisará y, en caso de reincidencia, se procederá a la expulsión del evento.
- 
- Si la agresión es grave, la persona agresora será expulsada del MEU UCM.

## **06. SEGUIMIENTO POSTERIOR DE LA PERSONA AGRESORA**

En caso de expulsión con posibilidad de revocación, se podrá realizar un seguimiento a las personas agresoras para certificar el cese de las actuaciones violentas.

## **07. MALA GESTIÓN DE UNA AGRESIÓN**

En caso de mala gestión por parte de la Cdi o el equipo organizador, MEU UCM asume la responsabilidad colectiva y podrá emitir disculpas públicas si se considera necesario.

