

UCLM

**Protocolo para
prevenir, detectar y actuar
ante el acoso en la
Universidad de Castilla-La
Mancha (DOCM 17-04-2023)**

CONDUCTAS SANCIONADAS

ACOSO DISCRIMINATORIO

ACOSO SEXUAL

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O
EXPRESIÓN DE GÉNERO**

ACOSO LABORAL

CIBERACOSO

Acoso discriminatorio. ¿En qué consiste?

Cualquier disposición, conducta, acto, criterio o práctica realizados por alguna causa de discriminación (nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) **con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.**

- Algunas conductas que constituirían acoso discriminatorio.
- Realización de actos verbales y no verbales que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a las mujeres.
- Comentarios, amenazas y/o prácticas racistas.
- Comentarios, amenazas y/o prácticas contrarias a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
- Comentarios, amenazas y/o prácticas degradantes referidas a la valía personal o profesional de las personas con discapacidad.
- Comentarios, amenazas y/o prácticas peyorativas referidas a personas maduras o jóvenes.
- Comentarios, amenazas y/o prácticas homófobas, lesbófobos, bífobos, tránsfobos o intérfobos.
- Comportamientos y/o prácticas de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

Acoso sexual ¿qué es?

Cualquier comportamiento y práctica inaceptables o cualquier amenaza de llevar a cabo tales comportamientos y prácticas, verbales, no verbales o físicos, de naturaleza sexual que tengan el propósito o produzcan el efecto **de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**

Algunas conductas que constituirían acoso sexual:

El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario, rozamientos o palmaditas. Abrazos o besos no deseados.

Comentarios, chistes, bromas o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, así como abusos verbales deliberados.

Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.

El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad sexual.

Invitaciones persistentes, recibidas por cualquier medio, para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional o académica.

Flirteos ofensivos.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento y práctica inaceptables o cualquier amenaza de llevar a cabo tales comportamientos y prácticas, verbales, no verbales o físicos, realizados en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, en especial, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 acto discriminatorio por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o su interrupción voluntaria, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por este protocolo cuando se den los requisitos definidos en los artículos siguientes

Algunas conductas que constituirían acoso por razón de sexo:

Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.

Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.

Conductas, amenazas y/o prácticas hostiles hacia quienes -sean hombres o mujeres ejerciten

derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género ¿Cuándo se produce?

Ante cualquier comportamiento y práctica inaceptables o cualquier amenaza de llevar a cabo tales comportamientos y prácticas, verbales, no verbales o físicos, que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Algunas conductas que constituirían acoso por expresión o identidad de género:

Negarse a llamar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.

Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario determinado.

Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona con relación a la expresión o identidad de género.

Utilizar humor transfobo o intérfobo.

Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

Algunas conductas que constituirían acoso por orientación sexual:

- Dirigirse de modo inaceptable a la persona por razón de su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona con relación a 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 seriamente).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

Acoso laboral

Sería el hostigamiento psicológico y/o humillante en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que intimide a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Algunas conductas que constituirían Acoso laboral:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada
- sin causa alguna que lo justifique.
- Exigir unos resultados desproporcionados o de imposible cumplimiento con los medios materiales y personales de que se dispone.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o han colaborado con las personas reclamantes.
- Ocupar a una persona en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Insultarla o menospreciarla gravemente.
- Reprenderla gravemente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Ciberacoso

Acción mediante la cual una persona utiliza las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) para **difamar, amenazar, acosar, intimidar, excluir, discriminar, degradar, humillar, acechar, divulgar información personal o realizar comentarios ofensivos, groseros o denigrantes** para perjudicar o dañar a otra.

Algunas conductas que constituirían ciberacoso:

Distribuir en Internet una imagen de contenido sexual (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual, reales o falsos.

Chantajear para obtener algo bajo la amenaza de publicar imágenes íntimas a las que se ha accedido de forma directa o indirecta (sextorsión).

Hackear la cuenta de una persona o darla de alta en un sitio web con el fin de estigmatizarla o ridiculizarla (fraping).

Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.

Usurar la identidad de una persona para, por ejemplo, hacer comentarios ofensivos sobre terceras personas.

Divulgar por Internet grabaciones y/o comentarios en los que se intimida, agrede, persigue, ridiculiza, etc.

Dar de alta el email de una persona para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.

Acceder digitalmente al ordenador de alguien para controlar sus comunicaciones con terceras personas.

Acosar de forma psicológica, verbal, física, social y/o sexualmente a un/a estudiante por parte de sus pares a través de Internet (ciberbullying).

Difundir por Internet información, sea falsa o no, sobre una persona con el fin de denigrarla (ciberacoso por denigración).

Perseguir e incomodar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual.

Presentarse en un perfil falso ante alguien para concertar un encuentro digital y llevar a cabo algún tipo de chantaje online como, por ejemplo, grooming (acoso sexual a menores).

¿Quiénes ESTÁN PROTEGIDOS POR EL PROTOCOLO?

- a) Personal docente e investigador (PDI).
- b) PAS (Personal de administración y servicios de la UCLM).
- c) Personas becadas.
- d) Personal en formación.
- e) Personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la UCLM, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.
- f) Estudiantes de la UCLM y demás personas con vinculación académica que cursen estudios, cualquiera que sea su carácter, en la UCLM.
- g) Personal afecto a **contratas o subcontratas** con la UCLM y personas trabajadoras **autónomas vinculadas a la UCLM**. Se excluyen del ámbito de aplicación de este protocolo las situaciones de acoso cuando tanto la parte acosadora como la acosada formen parte de los colectivos indicados en este punto. Aunque la UCLM se dirigirá a la entidad externa para informarle de los hechos y concretar las medidas que, en su caso, procedan.

¿Dónde se puede producir el acoso?

- a) Dentro de cualquier dependencia de la UCLM o adscrita a la UCLM.
- b) En entidades públicas o privadas donde el estudiantado de la UCLM realice sus prácticas externas.
- c) Fuera de los recintos de la UCLM, siempre que la situación se produzca en el marco de una actividad organizada por la UCLM o esté conectada con una relación laboral o educativa.

- DECANATO
- DEPARTAMENTO
- COMISIÓN DE IGUALDAD
- DEFENSORA
UNIVERSITARIA
- REPRESENTANTE DE
LOS TRABAJADORES

¿A QUE ÓRGANO ME DIRIJO SI SOY VÍCTIMA DE ACOSO?

¿CÓMO TENGO QUE ACTUAR SI CREO QUE SOY VÍCTIMA DE ACOSO?

- -SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO (enlace al Protocolo Anexo I) p. 14037
- ¿CUÁLES EL PROCEDIMIENTO? Duración máxima de veinte (20) días
- Remitir solicitud (Decanato, departamento, comisión de igualdad, defensora...etc.)
- 1. Comienza la Defensora Universitaria (DU)
- 2. La DU Investigará los hechos que han dado lugar a solicitudes de intervención por situación de acoso.
- 3. La DU elaborará un informe provisional con su valoración sobre el caso investigado.
- 4. La DU solicitará a los órganos de gobierno y autoridades administrativas la adopción de medidas de prevención y protección ante situaciones de riesgo que afecten a la salud y dignidad de las personas.
- 5. Intervendrá el Comité Técnico para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de Acoso (Copredia)

¿Qué ES EL COPREDIA?

ES UN ÓRGANO PLURAL EN EL QUE ESTÁN REPRESENTADOS LAS PERSONAS TRABAJADORAS, LA UCLM Y LOS ESTUDIANTES.

Sus funciones son:

- a) Asesorar a la Defensoría Universitaria, elaborando los informes que le solicite.
- b) Dictar la decisión final a partir del informe provisional elaborado por Defensoría Universitaria.
- c) Registrar en una base de datos las decisiones finales anonimizadas.

Indagación y valoración inicial

La Defensoría Universitaria resolverá sobre la admisión de la solicitud de intervención por acoso en un **plazo de cinco (5) días hábiles**.

Las partes implicadas recibirán información sobre cómo se va a desarrollar el proceso y sobre sus garantías. Al inicio del procedimiento, se firmará un documento de **confidencialidad** que afectará a todo el proceso y que incluirá las consecuencias de su incumplimiento.

Para proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la solicitud asignará un **código numérico a cada una de las partes afectadas**.

Tras un primer análisis de la información disponible, se realizarán **entrevistas** comenzando por la persona que presentó la solicitud de intervención.

¿Cómo puede terminar la investigación del acoso?

- a) No admitir a trámite la solicitud de intervención cuando resulte evidente que lo planteado no se ajusta al Protocolo de acoso.
- b) Admitir a trámite la solicitud de intervención y continuar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

Informe provisional:

- Informe provisional (**plazo máx. 10 días desde que se inició la solicitud**):
 - a) No se acreditan evidencias de acoso o los hechos están prescritos de acuerdo con la normativa vigente y, por tanto, se archiva el procedimiento.
 - b) Se detecta alguna situación distinta al acoso y que requiere la propuesta de actuaciones que mejoren la situación planteada
 - c) Se detecta una situación que, sin ser acoso, pudiera constituir una infracción del régimen disciplinario. En este caso, se propondrá al órgano competente la apertura de un expediente disciplinario y, de ser necesario, el establecimiento de medidas de protección.
 - d) Se detectan evidencias de acoso y se proponen las medidas de protección oportunas, así como, en su caso, la apertura de un expediente disciplinario.
 - e) Los hechos podrían ser constitutivos de delito, por lo que se pondrá en conocimiento del órgano competente

Informe final del COPREDIA:

- 1. El Copredia adoptará la decisión que proceda con la determinación de las medidas que correspondan de forma motivada y en un plazo máximo de siete (7) días hábiles.
- 2. La decisión del Copredia se notificará a las partes, que dispondrán de un plazo de siete **(7) días hábiles para formular alegaciones.**
- 3. Vistas las alegaciones o, en todo caso, transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, el Copredia dictará la decisión final.
- 4. En caso de que se hubiera evidenciado una situación de acoso, además de la adopción de las medidas de protección oportunas, se remitirán las actuaciones a la Inspección de Servicios para la apertura del correspondiente procedimiento disciplinario.