

## II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

### SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### Universidad de Castilla-La Mancha

**Resolución de 17/04/2023, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se publica el Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha. [2023/3546]**

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Castilla-La Mancha, en su reunión del día 14 de abril de 2023, aprobó el Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha.

En su virtud,

Este Rectorado ha resuelto proceder a la publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha del Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha que figura en el Anexo.

Ciudad Real, 17 de abril de 2023

El Rector  
JOSÉ JULIÁN GARDE LÓPEZ-BREA

Anexo:

Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha

Preámbulo

La Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) es una institución de Derecho Público, dotada de personalidad jurídica, que desarrolla en régimen de autonomía sus funciones de acuerdo con la Constitución y demás legislación vigente; a la que le corresponde la prestación del servicio de educación superior mediante el estudio, la docencia y la investigación, así como la generación, el desarrollo y la difusión del conocimiento al servicio de la sociedad y de la ciudadanía; y que se inspira en los principios de igualdad, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo.

Para el cumplimiento de estos fines, la UCLM se constituye en lugar de encuentro, tolerancia y diálogo permanente (art. 2.2 de los Estatutos) que proclama entre sus compromisos el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades. Por ello, se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que pueda lesionar o menoscabar los citados derechos y valores y asume como objetivo estratégico trabajar por un entorno libre de cualquier manifestación de acoso y violencia. Con el propósito de procurar un entorno saludable y seguro, en el que la dignidad de la persona sea respetada y sus derechos fundamentales sean protegidos y defendidos, la UCLM aprueba el presente Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha (en adelante y por simplificar, Protocolo de acoso), con una finalidad esencialmente preventiva. Su propósito es establecer compromisos en relación con la información, sensibilización, prevención, detección, mediación y eliminación de conductas en materia de acoso, así como el establecimiento de un procedimiento interno, ágil y con garantía de confidencialidad para canalizar las solicitudes de intervención por acoso y propiciar su solución.

Este Protocolo de acoso constituye un nuevo avance de la UCLM en el impulso y efectividad de las políticas institucionales de igualdad en el marco del I Plan de Igualdad UCLM (2020-2024), aprobado por unanimidad el 9 de noviembre de 2020 en el seno de la Comisión Negociadora e informado el 23 de mayo de 2021 en Consejo de Gobierno. En efecto, la medida 72 obliga a la revisión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM, aprobado en 2016, actualmente en vigor, tomando en cuenta los resultados mostrados en el Diagnóstico del Plan de Igualdad. En este contexto, actualiza y mejora a su antecesor e incorpora algunas de las acciones previstas en el citado Plan de Igualdad. Entre ellas, la medida 24 (sensibilizar en igualdad, erradicación del acoso y prevención de la violencia a todo el estudiantado de la UCLM), la medida 74 (difusión de buenas prácticas y elaboración de campañas para prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo) o la medida 84 (prevención, detección y actuación ante situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género).

El resultado que se presenta es fruto además del consenso y de la negociación con la representación del personal funcionario y laboral en el seno de una Comisión Negociadora constituida al efecto.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

El presente protocolo tiene como finalidad prevenir y combatir las distintas manifestaciones de acoso en la UCLM. A tal fin, establece el procedimiento para investigar, detectar y, en su caso, resolver las solicitudes de intervención por acoso de una forma rápida, ágil y eficaz, garantizando durante todo el proceso la confidencialidad, seguridad e integridad de las personas afectadas.

Artículo 2. Ámbito objetivo de aplicación

A los efectos del presente protocolo, se entenderá por acoso cualquiera de los comportamientos siguientes:

1. Acoso discriminatorio. 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.

También se considerará acoso discriminatorio cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de haber participado en los procedimientos objeto de este Protocolo de acoso.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Además, se considerará violencia sexual el acoso con connotación sexual.

2. Acoso sexual. 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.

3. 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.

4. Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. 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.

5. Acoso laboral. Hostigamiento psicológico y/o humillante en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que intimide a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

6. 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.

7. Un listado ejemplificativo de conductas y actitudes que pueden (o no) ser constitutivas de acoso en sus distintas manifestaciones se recoge en el Anexo III de este protocolo.

### Artículo 3. Ámbito subjetivo de aplicación

1. Este Protocolo de acoso se aplicará a las siguientes personas:

- a) Personal docente, investigador y de administración y servicios que preste sus servicios en la UCLM, así como al colectivo de personas becadas, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la UCLM, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.
- b) Estudiantes de la UCLM y demás personas con vinculación académica que cursen estudios, cualquiera que sea su carácter, en la UCLM.
- c) Personal afecto a contrata o subcontrata 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. No obstante, en este último caso, la UCLM se dirigirá a la entidad externa para informarle de los hechos y concretar las medidas que, en su caso, procedan.

2. Las personas indicadas en el apartado 1 de este artículo que hayan sufrido alguna situación de acoso podrán acogerse a este protocolo, aunque ya hubiese concluido su vinculación, directa o indirecta a la UCLM, siempre que lo soliciten en el plazo de tres (3) meses desde su desvinculación.

3. Cuando la persona afectada esté disfrutando de una estancia de movilidad fuera de la UCLM, esta contactará, si aquella lo solicita, con las autoridades responsables de la universidad de destino para que adopten las medidas que procedan de acuerdo con su normativa. Cuando la persona afectada esté disfrutando de una estancia de movilidad en la UCLM, se informará a su universidad de origen de la situación y de las actuaciones que se hubieran realizado.

#### Artículo 4. Ámbitos espacial y temporal de aplicación

1. Este Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso en la UCLM que se definen en el artículo 2, siempre que se hayan producido:

- 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.

2. El presente protocolo será aplicable siempre que no haya transcurrido más de un (1) año desde la finalización del último acto constitutivo de acoso.

#### Artículo 5. Compromisos institucionales

La UCLM, con todos los medios a su alcance, tiene la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulten inaceptables e inadmisibles conductas que puedan ser constitutivas de cualquier tipo de acoso. Por ello, la UCLM se compromete a:

- a) Manifestar Tolerancia Cero ante cualquier tipo de acoso en la UCLM, con independencia de quién sea la persona acosada o la acosadora, de cuál sea su situación en la organización y de los medios que se utilicen.
- b) Activar el presente Protocolo de acoso siempre que existan indicios racionales de una presunta situación de acoso.
- c) Ejercer su poder de dirección y disciplinario cuando proceda, tanto sobre la persona acosadora, como sobre quienes promuevan y/o toleren el acoso.
- d) Favorecer y promover acciones dirigidas a formar e informar a la comunidad universitaria de las conductas que resultan inaceptables y que pueden ser entendidas como constitutivas de acoso, adoptando el compromiso de mantener una actitud proactiva en su prevención.
- e) Instar a todas las personas responsables de equipos de trabajo tanto de personal docente e investigador como de administración y servicios a aplicar las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil, fomentando la transparencia en la información, la cooperación entre compañeros/as de trabajo y la promoción de comportamientos de trato justo.
- f) Adoptar buenas prácticas e implantar cuantas medidas sean necesarias para gestionar las solicitudes de intervención que se puedan plantear.
- g) Dar a este protocolo la difusión necesaria, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

#### Artículo 6. Principios generales de actuación

En su actuación, la UCLM respetará los siguientes principios:

- a) Respeto y protección a la dignidad de las personas afectadas. Todas las actuaciones tendentes a la comprobación y aclaración de los hechos denunciados se realizarán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
- b) Imparcialidad. La UCLM garantizará la neutralidad de los órganos y personas intervinientes.
- c) Contradicción. Se garantizará la participación de todas las partes, que serán escuchadas durante el procedimiento.
- d) Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de respetar el deber de sigilo, quedando prohibido divulgar cualquier tipo de información sobre el contenido de las solicitudes de intervención presentadas, resueltas o en proceso de investigación.
- e) Salvaguarda de derechos y prohibición de represalias. La UCLM velará por que la persona acosada (o la denunciante, si fuera persona distinta) y quienes comparezcan como testigos o participen de otro modo en el procedimiento previsto en este protocolo no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación, etc.
- f) Celeridad. La tramitación del procedimiento y la adopción, en su caso, de medidas de protección se llevarán a cabo con la debida diligencia y rapidez, evitando demoras injustificadas.

- g) Protección de datos. Los datos que en este procedimiento se utilicen son de carácter personal y se registrarán por la normativa vigente en materia de protección de datos personales y garantía derechos digitales.
- h) Representación. Toda persona afectada por este protocolo podrá solicitar su representación por cualquier representante de organizaciones sindicales con presencia en la UCLM o por cualquier otra persona a su elección.
- i) Participación. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo podrán dirigirse en cualquier momento a la Unidad de Igualdad y Diversidad para proponer mejoras en la prevención de cualquier modalidad de acoso. Las propuestas se estudiarán en el seno de la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

## Capítulo II: Medidas de prevención contra el acoso

### Artículo 7. Acciones de divulgación y sensibilización

La Unidad de Igualdad y Diversidad llevará a cabo acciones de divulgación del presente protocolo y de sensibilización frente al acoso. Entre ellas:

- a) Elaborar documentos divulgativos sobre acciones preventivas.
- b) Realizar campañas informativas y de sensibilización periódicas (jornadas, campañas anuales, etc.).
- c) Divulgar herramientas que puedan ser utilizadas como guías para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.
- d) Apoyar y reconocer las iniciativas de centros, departamentos y servicios de la UCLM en materia de prevención ante el acoso.

### Artículo 8. Programas formativos

1. Dentro de los planes de formación para el personal docente e/o investigador y de administración y servicios:

- a) La Unidad de Igualdad y Diversidad elaborará un programa de cursos y seminarios específicos sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso.
- b) En la medida de lo posible, se incluirá en todos los cursos de formación el compromiso de la UCLM por una universidad libre de acoso, así como información general sobre este protocolo y otras normas de aplicación.

2. Dentro de los planes de formación para el estudiantado, se realizarán programas formativos en esta materia.

3. Asimismo, los miembros de los órganos competentes para activar y ejecutar este protocolo recibirán formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso.

### Artículo 9. Asesoramiento y consulta

Para potenciar la línea de información, asesoramiento y consulta, se podrá contactar con la Unidad de Igualdad y Diversidad.

### Artículo 10. Prevención frente al acoso en las empresas externas

La UCLM, a través de sus órganos competentes, instará a todas las empresas externas que trabajen en sus instalaciones y se relacionen con la comunidad universitaria a que faciliten a su personal información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica, previa acreditación, valorada positivamente dentro de los criterios de adjudicación que rijan el procedimiento de contratación.

### Artículo 11. Estudios y evaluación

En su función de analizar y evaluar periódicamente el acoso para ahondar en su prevención, la UCLM, a través de sus órganos competentes:

- a) Desarrollará evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y poder con ello prevenirlas.
- b) Realizará encuestas de clima laboral para prevenir situaciones de acoso.
- c) Elaborará y publicará informes sobre número de intervenciones y sus consecuencias.

d) Realizará estudios para conocer la incidencia y características de las situaciones de acoso en la UCLM a fin de buscar identificadores de la problemática para conocer su impacto en la salud de las personas y en la eficacia de la organización.

### Capítulo III: Órganos competentes y funciones

#### Artículo 12. Órganos competentes

Los órganos que participan en la activación y ejecución de este Protocolo de acoso, dentro de sus respectivas competencias, son:

- a) La Defensoría Universitaria.
- b) El Comité Técnico para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de Acoso.
- c) La Unidad de Igualdad y Diversidad.

#### Artículo 13. Defensoría Universitaria

1. La Defensoría Universitaria es el órgano competente para activar el presente Protocolo.

2. Además, entre otras, desempeñará las siguientes funciones:

- a) Recibir todas las solicitudes de intervención que se presenten por acoso.
- b) Investigar los hechos que han dado lugar a solicitudes de intervención por situación de acoso, realizar las oportunas entrevistas personales y practicar cuantas pruebas se consideren pertinentes para conformar el diagnóstico de la situación. A estos efectos, recabará la documentación necesaria de los servicios universitarios correspondientes, que estarán obligados a auxiliar a la Defensoría Universitaria.
- c) Elaborar un informe provisional con su valoración sobre el caso investigado.
- d) Registrar en una base de datos los informes provisionales anonimizados.
- e) Elaborar una memoria anual de actuaciones y ponerla en conocimiento de los órganos competentes.
- f) Solicitar 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.

#### Artículo 14. Comité Técnico para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de Acoso (Copredia)

1. El Comité Técnico para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de Acoso (Copredia) es un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, detección y decisión sobre las solicitudes de intervención por acoso que se produzcan en el ámbito de la UCLM.

2. La composición del Copredia, que procurará la representación equilibrada de mujeres y hombres, así como que sus integrantes tengan la formación o experiencia en la materia, será la siguiente:

- a) Presidencia: responsable de la Delegación del Rector para Políticas de Igualdad o persona en quien delegue.
- b) Secretaría: representante sindical del Comité de Seguridad y Salud, elegido por éste.
- c) Dos vocales que serán personas expertas en acoso, una de la UCLM y otra externa.
- d) Una vocalía que represente a trabajadores/as o estudiantes, según el caso, en función de los sujetos afectados.

3. Las vocalías integrantes del Copredia se mantendrán durante, al menos, dos años. Si transcurridos dos años hubiera casos en tramitación de los que estén conociendo, continuarán hasta la finalización de estos.

4. El Copredia desempeñará, entre otras, las siguientes funciones:

- 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.

#### Artículo 15. Unidad de Igualdad y Diversidad

La Unidad de Igualdad y Diversidad es un órgano de información, asesoramiento y consulta y se encargará del seguimiento y supervisión del efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas tanto en los casos en curso, como

en los finalizados. A tal fin, podrá solicitar asesoramiento de la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

#### Artículo 16. Confidencialidad

Los miembros de los órganos competentes para activar y ejecutar este Protocolo deberán guardar confidencialidad sobre los asuntos de que conozcan por razón de su cargo y actuar con el debido respeto al derecho a la intimidad y demás derechos de la persona. A tal fin, firmarán un compromiso ético de buenas prácticas, neutralidad y confidencialidad.

#### Artículo 17. Imparcialidad

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público serán aplicables a las personas que intervengan con ocasión del presente protocolo.

### Capítulo IV: Procedimiento de actuación

#### Sección I. Inicio del procedimiento

#### Artículo 18. Solicitud de intervención

1. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere afectada, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir una situación de acoso lo pondrá en conocimiento de la Defensoría Universitaria por escrito, preferiblemente en el correo electrónico institucional de la Defensoría Universitaria, o por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, indicando su identidad, datos de contacto y, al menos, una descripción sucinta de los hechos que se consideran constitutivos de acoso. A título ejemplificativo, en el Anexo I se incluye un modelo de solicitud.

2. Si la solicitud de intervención se presentara ante un órgano universitario distinto (decanato, departamento, Comisión de Igualdad, etc.), este la derivará a la Defensoría Universitaria, respetando el deber de confidencialidad.

3. Asimismo, la Defensoría Universitaria podrá iniciar de oficio o a instancia de terceras personas un procedimiento para indagar sobre posibles situaciones de acoso. En estos casos, la continuación del protocolo requerirá la ratificación o consentimiento de la persona afectada.

4. No serán objeto de tramitación las solicitudes de intervención anónimas.

5. Durante todo el procedimiento de actuación tanto la persona que presente la solicitud de intervención como la persona a la que se atribuya el comportamiento cuestionado podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por cualquier representante de organizaciones sindicales con presencia en la UCLM o por cualquier otra persona a su elección.

6. El procedimiento de actuación es voluntario, sin que sea necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial. La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará de inmediato el archivo de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente protocolo. No obstante, la UCLM adoptará las medidas necesarias para mejorar y restablecer el clima laboral.

#### Artículo 19. Indagación y valoración inicial

1. Recibida la solicitud de intervención, la Defensoría Universitaria resolverá sobre la admisión a trámite de la solicitud de intervención por acoso en un plazo de cinco (5) días hábiles.

2. Admitida la solicitud a trámite, 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.

3. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la solicitud asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

4. Tras un primer análisis de la información disponible, se realizarán entrevistas comenzando por la persona que presentó la solicitud de intervención. Las personas entrevistadas podrán aportar cualquier documentación que estimen necesaria.

5. Realizadas las entrevistas, así como otras diligencias que resulten necesarias, la Defensoría procederá a adoptar una de las siguientes decisiones, que se notificará debidamente a las partes, dando cuenta al Copredia:

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.

6. En ambos casos, la decisión será motivada y concederá un plazo de cinco (5) días hábiles para formular alegaciones, que se resolverán en otros cinco (5) por el Copredia.

7. La UCLM adoptará las medidas necesarias si la situación no fuera constitutiva de acoso, pero pudiera ser necesario actuar para mejorar el clima laboral.

## Sección II. Tramitación del procedimiento

### Artículo 20. Valoración y medidas cautelares

1. Admitida a trámite la solicitud, Defensoría Universitaria iniciará las medidas de investigación y practicará las pruebas que resulten procedentes para concretar los hechos y valorar las posibles actuaciones, así como, en su caso, la adopción de medidas cautelares. De esta decisión se dará cuenta al Copredia.

2. Con este objeto, la comunidad universitaria deberá colaborar y respetar la debida confidencialidad. Las personas que testifiquen deberán declarar la verdad, sin ocultar información y respetar el debido sigilo.

### Artículo 21. Plazos

La tramitación del procedimiento tendrá una duración máxima de veinte (20) días hábiles desde la admisión de la solicitud de intervención. Este plazo se podrá ampliar en función de las características y complejidad del caso, sin que la duración de las actuaciones pueda extenderse más allá de seis (6) meses desde que se admitió a trámite la solicitud.

## Sección III. Finalización del procedimiento

### Artículo 22. Informe provisional

1. Finalizada la tramitación, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la Defensoría Universitaria elaborará un informe motivado con carácter provisional.

2. El contenido de dicho informe será al menos el siguiente:

a) Origen de las actuaciones.

b) Relato de los hechos y argumentos de las partes.

c) Actuaciones practicadas.

d) Valoración del caso.

3. La valoración mencionada en el apartado anterior reflejará alguna de las siguientes conclusiones:

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.

4. La Defensoría Universitaria notificará el informe provisional a las partes, que dispondrán de un plazo de siete (7) días hábiles para presentar cualquier alegación sobre el resultado y las medidas propuestas.

5. Transcurrido el plazo señalado en el artículo anterior, la Defensoría Universitaria remitirá al Copredia el informe provisional, así como las alegaciones que, en su caso, se hubieran presentado.

#### Artículo 23. Decisión final

1. A la vista de las actuaciones, 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.

#### Capítulo V. Medidas de protección, apoyo y seguimiento

##### Artículo 24. Acción de protección

1. Las medidas de protección son instrumentos encaminados a preservar la indemnidad de la persona afectada (y de la solicitante si fuera distinta) sin que, en ningún caso, constituyan una sanción para esta o para la persona a la que se atribuye el comportamiento cuestionado ni prejuzguen el desarrollo de las actuaciones.
2. Para garantizar la protección de las personas afectadas por una situación de acoso y previa audiencia a las mismas, la Defensoría Universitaria podrá proponer de oficio o a instancia de parte y de acuerdo con el Copredia cuantas medidas estime adecuadas a la seguridad de las personas en cualquier fase de este Protocolo y hasta la resolución del procedimiento con carácter preventivo y de forma motivada.

##### Artículo 25. Medidas de protección y apoyo

1. Las medidas se adoptarán atendiendo a la situación de la persona que haya solicitado la intervención, a los posibles riesgos y a las circunstancias del caso, utilizando al máximo las posibilidades organizativas de la UCLM y prestándose el apoyo psicológico necesario por el Servicio de Orientación y Asesoramiento Psicológico y Psicopedagógico (SOAPP) de la UCLM.
2. En cualquier caso, si así lo desea la persona afectada por una situación de acoso, se tomarán las medidas pertinentes, entre otras:
  - a) La movilidad en el puesto de trabajo o de grupo/turno de estudios de la persona a la que se atribuya el comportamiento de acoso o de la afectada por el mismo, minimizando el impacto en la vida profesional o académica de esta última, que tendrá preferencia de elección.
  - b) Medidas que garanticen la protección integral de la persona afectada por el acoso hasta su completo restablecimiento, en especial, en lo referido al posible daño psicológico, así como su seguridad personal en caso de valorarse riesgo al respecto.

3. Cuando las actuaciones del Protocolo hayan finalizado, o cuando exista resolución disciplinaria o sentencia firmes, la UCLM podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Instar a los diferentes servicios a examinar con celeridad y resolver eficazmente las solicitudes cursadas por la persona afectada relativas a su situación personal, académica, profesional o de estudio dentro del ámbito de actuación de la universidad.
- b) Adoptar acciones de asesoramiento a la persona afectada sobre sus derechos laborales y sociales, así como acciones de apoyo en la tramitación conforme a la normativa aplicable.

#### Artículo 26. Seguimiento de casos

1. El seguimiento y control de las medidas adoptadas en la resolución definitiva se hará desde la Unidad de Igualdad y Diversidad, que vigilará su cumplimiento y eficacia.
2. Asimismo, la Unidad de Igualdad y Diversidad velará por que no se produzcan situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o estudio contra las personas implicadas en una solicitud de intervención por acoso.
3. Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la UCLM facilitará los medios psicológicos y sociales a su alcance para hacer posible la continuidad de la trayectoria académica, profesional o de estudio de las personas afectadas.

#### Disposiciones adicionales

##### Primera. Convenios interuniversitarios

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3, la UCLM podrá firmar convenios con otras universidades para establecer actuaciones conjuntas en esta materia.

##### Segunda. Memoria anual

Con periodicidad anual, Defensoría Universitaria realizará una memoria de seguimiento y evaluación de este protocolo que contendrá, al menos, la siguiente información: número de casos iniciados, trámites realizados, recomendaciones formuladas y medidas adoptadas.

De dicha memoria se dará cuenta al Claustro, así como a la Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que podrá proponer las medidas de adaptación y mejora que considere oportunas.

##### Tercera. Cláusula de cargos unipersonales

Los nombres de los cargos unipersonales que aparecen en este documento se refieren a los que están en vigor a la firma del mismo. Por ello, serán sustituidos de forma automática por aquellos que adquieran sus competencias en caso de relevo, cambio de nombre o cese de actividad.

#### Disposición derogatoria

A la entrada en vigor del presente Protocolo quedará derogado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM, aprobado por Consejo de Gobierno el 21 de diciembre de 2016.

#### Disposiciones finales

##### Primera. Supletoriedad

En todo lo no previsto en este Protocolo, se aplicarán supletoriamente la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen interno de los órganos colegiados y de gobierno de la Universidad de Castilla-La Mancha, la normativa referenciada en el Anexo II de este Protocolo y cuantas normas resulten de aplicación.

##### Segunda. Entrada en vigor

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

## ANEXO I. Modelo de solicitud de intervención

## DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Apellidos: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

DNI o documento equivalente: \_\_\_\_\_

Colectivo al que pertenece en la Universidad de Castilla-La Mancha:

Personal Docente e Investigador

Personal de Administración y Servicios

Estudiantes

Otros. Especificar \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Provincia: \_\_\_\_\_

Teléfono fijo y/o Móvil: \_\_\_\_\_

Centro/Facultad/Servicio al que pertenece: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

## BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (OPCIONAL)

Incluir, en la medida de lo posible, un relato breve de los hechos, así como aquella documentación que, en cualquier formato, se desee aportar

## SOLICITO:

Que se inicie el procedimiento recogido en el Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Firma

A LA PERSONA RESPONSABLE DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA DE LA UCLM

## ANEXO II. Marco jurídico

### 1. Ámbito internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (1948).
- Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950).
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la ONU (1979).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la ONU (1993).
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU (Beijing, 1995).
- Carta Social Europea (1996).
- Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Estambul, 2011).
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019).

### 2. Ámbito europeo

- Tratado de la Unión Europea.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Resolución del Consejo de la Unión Europea, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM/2007/686 final).
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (COM/2022/105 final).

### 3. Ámbito estatal

- Constitución Española de 1978.
- En el ámbito de la igualdad, del acoso sexual o por razón de sexo y del acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género:
  - o Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
  - o Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
  - o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - o Pacto de Estado contra la violencia de género (2017).
  - o Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
  - o Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
  - o Ley Orgánica 4/2022, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, para penalizar el acoso a las mujeres que acuden a clínicas para la interrupción voluntaria del embarazo.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
  - Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
  - Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
  - Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- En el ámbito del empleo público:
- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
  - Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración del Estado.
  - Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- En el ámbito laboral:
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
  - Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Criterio Técnico 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
  - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
  - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- En el ámbito de la salud laboral:
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- En el ámbito de las Universidades:
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
  - Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen de profesorado universitario.
  - Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.
  - Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.
- En el ámbito de la protección de datos:
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
  - Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
-

4. **Ámbito autonómico de Castilla-La Mancha**

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.
- Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.

5. **Ámbito universitario**

- I Plan de Igualdad de la UCLM (2020-2024).
  - Estatutos y Reglamentos de la UCLM.
-

### ANEXO III. Ejemplos de conductas y actitudes relativas a las formas de acoso recogidas en este Protocolo

#### 1. Acoso discriminatorio

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

#### 2. Acoso laboral

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

#### 3. Acoso sexual

- 3.1. El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario, rozamientos o palmaditas. Abrazos o besos no deseados.
- 3.2. Comentarios, chistes, bromas o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, así como abusos verbales deliberados.
- 3.3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.
- 3.4. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad sexual.
- 3.5. 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.
- 3.6. 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.
- 3.7. Flirteos ofensivos.
- 3.8. 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.

#### 4. Acoso por razón de sexo

- 4.1. 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.
- 4.2. Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- 4.3. Conductas, amenazas y/o prácticas hostiles hacia quienes -sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- 4.4. Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

#### 5. Acoso por orientación sexual

- 5.1. Dirigirse de modo inaceptable a la persona por razón de su orientación sexual.
- 5.2. Ridiculizar a la persona con relación a su orientación sexual.
- 5.3. Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- 5.4. Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.
- 5.5. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- 5.6. El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

#### 6. Acoso por expresión o identidad de género

- 6.1. Negarse a llamar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.
- 6.2. Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario determinado.
- 6.3. Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona con relación a la expresión o identidad de género.
- 6.4. Utilizar humor tránsfobo o intéfobo.
- 6.5. Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

#### 7. Ciberacoso

- 7.1. Distribuir en Internet una imagen de contenido sexual (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual, reales o falsos.
- 7.2. Chantajear para obtener algo bajo la amenaza de publicar imágenes íntimas a las que se ha accedido de forma directa o indirecta (sextorsión).
- 7.3. Hackear la cuenta de una persona o darla de alta en un sitio web con el fin de estigmatizarla o ridiculizarla (fraping).
- 7.4. Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- 7.5. Usurpar la identidad de una persona para, por ejemplo, hacer comentarios ofensivos sobre terceras personas.
- 7.6. Divulgar por Internet grabaciones y/o comentarios en los que se intimida, agrede, persigue, ridiculiza, etc.
- 7.7. Dar de alta el email de una persona para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- 7.8. Acceder digitalmente al ordenador de alguien para controlar sus comunicaciones con terceras personas.
- 7.9. Acosar de forma psicológica, verbal, física, social y/o sexualmente a un/a estudiante por parte de sus pares a través de Internet (ciberbullying).

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

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

7.12. 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).

8. Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

8.1. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

8.2. Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

8.3. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.

8.4. Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

8.5. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.

8.6. Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

8.7. Conflictos personales y sindicales.

8.8. Actos puntuales discriminatorios si no revisten gravedad.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso laboral, deben tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos laborales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, del ámbito disciplinario general.