



**DEL II PLAN DE IGUALDAD**  
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

**PROTOCOLO  
DE ACTUACIÓN  
FRENTE AL  
ACOSO  
SEXUAL Y/O  
SEXISTA**

**ANEXO 2** PERTENECIENTE AL II PLAN DE IGUALDAD  
DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

## ÍNDICE

<b>1.</b>	JUSTIFICACIÓN .....	4
<b>2.</b>	ANTECEDENTES .....	7
<b>3.</b>	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	8
<b>4.</b>	OBJETO .....	9
<b>5.</b>	OBJETIVOS .....	10
<b>6.</b>	COMPETENCIA .....	11
<b>7.</b>	RECURSOS .....	12
<b>8.</b>	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	13
<b>9.</b>	PROCEDIMIENTO .....	14
	Qué hacer en caso de acoso .....	15
<b>10.</b>	INTERVENCIÓN .....	16
	Principios de la intervención .....	17
	La Unidad de Igualdad .....	18
	La Comisión Técnica y de Garantías .....	18
<b>11.</b>	MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....	20
<b>12.</b>	EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO .....	21
<b>13.</b>	DEROGACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID .....	21

## 1. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Complutense de Madrid como institución pública, adopta el compromiso de crear espacios seguros y libres de acoso sexual y sexista, en los que la comunidad universitaria pueda desarrollar sus actividades desde el reconocimiento de la igualdad, como signo de excelencia para una universidad que pone en el centro de todas sus acciones los Derechos Humanos.

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se fundamenta en la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación.

Las conductas de acoso sexual y sexista conllevan una gran complejidad jurídica, teniendo en cuenta su transversalidad e interseccionalidad. Una misma conducta puede vulnerar a la vez derechos fundamentales, estar tipificada en el ámbito penal y tener impacto en el ámbito laboral o de la administración pública, además de en la convivencia del ámbito universitario. Por ello, este Protocolo prevé el tratamiento individualizado e integral de cada caso, teniendo en cuenta las violencias múltiples vinculadas a los procesos de socialización, para que las personas puedan sentirse seguras y acompañadas, desde el respeto a las circunstancias personales y en un marco que tenga siempre como referencia el estado social y democrático de derecho.

La normativa que ampara el procedimiento de este Protocolo es:

### » **Ámbito internacional:**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU (1948).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW, Naciones Unidas (34/80, de 18 de diciembre de 1979).
- IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995).
- Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

### » **Ámbito europeo:**

- Tratado de la Unión Europea.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Acuerdo marco europeo sobre acoso y la violencia en el trabajo (2007).
- Directiva 2006/54/CE de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra las mujeres y la violencia doméstica (2011), más conocido como Convenio de Estambul.

### » **Ámbito nacional:**

- Constitución Española de 1978.
- En materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo:
  - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - 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.
  - Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado el 28 de enero de 2011.
  - Pacto de Estado contra la violencia de género (2017).
- En el ámbito del empleo público.
  - La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado 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 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 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - 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.
  - Criterio Técnico 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - 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.
  - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
  - Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

---

## JUSTIFICACIÓN

- En el ámbito de la Ley de Sanidad.
  - Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
  
- En el ámbito de las Universidades.
  - Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la 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 del Código Penal.
  - Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
  
- En el ámbito de la Protección de Datos.
  - Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
  - Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), de 27 de abril de 2016.
  
- » **Ámbito autonómico en la Comunidad de Madrid:**
  - Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
  
- » **Ámbito de la Universidad Complutense de Madrid:**
  - II Plan de Igualdad de la UCM (2022).
  - Estatutos y Reglamentos UCM.

## 2. ANTECEDENTES

La Universidad Complutense de Madrid tiene una larga trayectoria en la defensa de los Derechos Humanos desde la construcción de una cultura de igualdad para que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

En diciembre de 2016, se aprobó el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género*.

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se enmarca en el II Plan de Igualdad de la UCM e introduce ciertos aspectos innovadores como la creación de una Comisión Técnica y de Garantías que integra a representantes de las/os trabajadoras/os y/o de las/os estudiantes en función de la naturaleza del caso y que, además, supone una herramienta de transparencia.

### **3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** se basa en los siguientes principios:

- 1)** Respeto, protección y promoción de los Derechos Humanos, de los Derechos Fundamentales y de los valores y principios democráticos y constitucionales.
- 2)** Respeto, protección y promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el derecho a un trato respetuoso y digno, así como a la intimidad, a la integridad física y moral y a la libertad de todas las personas.
- 3)** Respeto, protección y promoción derecho a la salud física, psicológica y moral de todas las personas.
- 4)** Respeto, protección y promoción de la presunción de inocencia.
- 5)** Actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información, formación y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso, creando un clima de convivencia y respeto mutuo en la UCM.
- 6)** Condena y rechazo de las violencias machistas y otras violencias, dando una respuesta adecuada a las víctimas.
- 7)** Empleo de la debida diligencia en toda la actividad institucional de prevención y actuación.
- 8)** Promoción de la participación de la comunidad universitaria para implementar el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista, de tal forma que el mayor número de personas pueda asumirlo y se convierta en instrumento propio, cercano y eficaz para la prevención y la intervención.
- 9)** Protección de datos personales con arreglo a la normativa vigente.



## 4. OBJETO

El objeto principal del presente **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista**, es la construcción de una universidad libre de acoso, como espacio seguro, activando los procedimientos y recursos específicos cuando sea preciso, siempre siguiendo los principios rectores de atención integral, permanente y urgente desde la especialización profesional.

La Unidad de Igualdad, dependiente de la Delegación del Rector para Igualdad, es el órgano competente en la actuación en los supuestos de acoso sexual y/o sexista y atenderá, mediante un seguimiento individualizado de cada situación, a las personas que soliciten **asesoramiento** o presenten **denuncia**, con independencia de la interposición de la denuncia policial, para asegurar la necesaria ayuda y prevenir cualquier riesgo o desprotección.

La actuación se adecuará a cada persona, tanto los procesos de asistencia como los itinerarios específicos de intervención, siempre con el seguimiento profesional de referencia en cada caso y respetando, en todo momento, los tiempos y necesidades de cada persona.

## 5. OBJETIVOS

### » **Objetivo general:**

Crear una cultura en la comunidad universitaria complutense que prevenga el acoso sexual y/o sexista, al mismo tiempo que se actúa con garantías cuando se produce el acoso.

### » **Objetivos específicos:**

- Establecer un procedimiento de actuación con garantías frente al acoso sexual y/o sexista.
- Garantizar el acompañamiento y la atención psicológica y social a la víctima o víctimas, independientemente de que decidan presentar una denuncia. En el caso de estudiantes, garantizar también el acompañamiento, la atención y la orientación pedagógica.
- Crear un sistema de asistencia y protección a las víctimas adoptando las medidas necesarias para derivarlas a los recursos apropiados, con independencia de que decidan o no presentar una denuncia.
- Garantizar en todo momento la seguridad y la dignidad de las personas implicadas.
- Prevenir el acoso sexual y/o sexista en el entorno universitario.

## 6. COMPETENCIA

La **Unidad de Igualdad** es el órgano de la Universidad Complutense que tiene atribuida la competencia en los asuntos relativos al **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista**.

En el supuesto de que la denuncia se presente ante un órgano universitario que no sea la Unidad de Igualdad como, por ejemplo, ante un decanato o departamento, éste deberá derivar la denuncia a la Unidad de Igualdad.

Las competencias en materia sancionadora corresponden al Rector en la Universidad Complutense de Madrid. La Unidad de Igualdad deberá abstenerse de actuar en los casos en los que existan procedimientos judiciales o policiales en curso, salvo en lo que compete al acompañamiento, orientación y atención psicológica, pedagógica (en el caso de estudiantes) y/o social a la víctima, y en el asesoramiento a los órganos responsables de la adopción de medidas cautelares cuando sea preciso.

## 7. RECURSOS

La Unidad de Igualdad dispone de los siguientes recursos para la atención a las víctimas de acoso sexual y/o sexista:

- 1) **Dispositivo de Atención Psicológica a víctimas de violencia de género de la Unidad de Igualdad (DAPs).** Integrado y atendido por profesionales expertas del campo de la psicología y la pedagogía con formación y experiencia en el ámbito de la victimización y la violencia de género. Proporciona acompañamiento, orientación, asesoramiento, atención y derivación a las víctimas y establece una valoración de sus necesidades psicológicas y pedagógicas (en el caso de estudiantes).
  
- 2) **Dispositivo de Atención Social de la Unidad de Igualdad (DAS).** Integrado y atendido por trabajadoras sociales con formación especializada. Se dirige al conjunto de la comunidad universitaria Complutense y atiende situaciones personales o familiares que dificultan o impiden el pleno funcionamiento social y progreso académico.

## 8. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### » **Ámbito de aplicación objetivo**

El Protocolo establece un procedimiento de actuación para la intervención y prevención ante posibles conductas de acoso sexual y/o sexista en la UCM.

Para que haya sanción o intervenga la Unidad de Igualdad la conducta debe producirse dentro de cualquier espacio del campus, de sus centros, dependencias e instalaciones universitarias (incluidos los Colegios Mayores) o fuera de ellos, siempre y cuando la conducta se dé en el marco de una actividad organizada por la UCM o esté vinculada con una relación derivada de la actividad laboral o educativa.

### » **Ámbito de aplicación subjetivo**

El Protocolo se aplica tanto a aquellas personas que forman parte de la UCM, así como a aquellas personas o entidades que, no siendo parte de la UCM, están vinculadas a la misma a través de cualquier otro tipo de relación, como lo puede ser, por ejemplo, una empresa mediante contrato o una ONG por convenio.

A efectos del presente Protocolo **son miembros de la comunidad universitaria de la UCM:**

- 1) Estudiantes, tanto de estudios oficiales (grados, másteres y doctorados) como de títulos propios, seminarios, congresos, cursos organizados por la UCM en sus campus o en otros espacios a nivel nacional e internacional, así como estudiantes de movilidad.
- 2) Personal docente.
- 3) Personal de investigación, incluido el personal investigador en formación.
- 4) Personal de administración y servicios.
- 5) Colegialas/es de los Colegios Mayores Universitarios de titularidad Complutense y de los Colegios Mayores adscritos a la UCM.

A efectos del presente documento, no son miembros de la comunidad universitaria, pero mantienen vinculación y se les aplicará el Protocolo:

- Cualquier persona que realice actividades o preste sus servicios en la UCM, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, como entidad, empresa o proveedor/a, colaboradoras externas o contratistas vinculados por razones académicas o de investigación.
- Personal afecto a contratos o subcontratas y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas autónomas relacionadas con la UCM por un contrato de prestación de obra o servicios u otros.
- Personas que realicen labores de tutela a estudiantes de la UCM o sean compañeras/os de estudiantes de la UCM, en empresas, asociaciones u organizaciones, o en la propia UCM.

## 9. PROCEDIMIENTO

### » Qué hacer en caso de acoso sexual y/o sexista

**Dirigirse siempre a la Unidad de Igualdad** en caso de acoso sexual y/o sexista:

- Presencialmente pidiendo cita previa a través de los teléfonos o correos electrónicos que aparecen a continuación: C/Isaac Peral s/n. Pabellón de Gobierno, 28015, Madrid.
- Por correo electrónico: **protocolo.ui@ucm.es / daps@ucm.es**
- Por teléfono: **91 394 6955 / 91 394 6577**  
(para casos de urgencia: **650971925**)
- También existe un formulario a disposición de toda la comunidad universitaria en “Anexo formularios” del Protocolo de Actuación.

### » ¿Qué se puede hacer en la Unidad de Igualdad?

- 1) **Se puede presentar una denuncia.** Para ello, se debe solicitar una reunión en la Unidad de Igualdad. La solicitud puede hacerse vía telefónica o por correo electrónico.

La persona o personas que soliciten presentar la denuncia podrán asistir acompañadas, si lo desean. Explicarán su situación o los hechos al personal especializado de la Unidad de Igualdad y decidirán si presentar o no la denuncia. Independientemente de cual sea su decisión se le asesorará sobre los recursos disponibles en el área psicológica, pedagógica y social.

El procedimiento sólo se iniciará cuando se firme el documento de denuncia. La persona o personas que soliciten asesoramiento o presente la denuncia estarán en todo momento acompañadas y asesoradas por personal especializado de la Unidad de Igualdad.

- **En el formulario debe** identificarse a la/s persona/s que formula la denuncia y a la/s persona/s presuntamente acosadora.
- **La denuncia** debe ser presentada por la persona/s afectada/s, con independencia de que en todo momento estén acompañadas.
- **No se admitirán ni denuncias anónimas, ni denuncias que no se presenten con la firma autógrafa o digital de la persona/s afectada/s.**

---

## PROCEDIMIENTO

No siempre es necesario presentar una denuncia, en la Unidad de Igualdad también existen otras opciones:

- 2) **Se puede realizar una consulta o solicitar asesoramiento.** Puede hacerlo quien o quienes estén sufriendo acoso, personas de su entorno, autoridades académicas, etc. El asesoramiento puede ser presencial, telefónico o por correo electrónico.
- 3) **Se puede alertar a la Unidad de Igualdad.** Si la persona/s que está sufriendo acoso no quiere denunciar puede alertar a la Unidad de Igualdad de que se está produciendo una situación de acoso sexual y/o sexista para que la unidad tenga constancia de ello y considere las medidas oportunas.

**Independientemente de la acción que se decida poner en marcha, siempre se podrá solicitar tanto acompañamiento y atención psicológica y/o social, como acompañamiento y asesoramiento pedagógico (en el caso de estudiantes).**

## PRIVACIDAD

Desde la recepción de la denuncia y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la Unidad de Igualdad asignará al caso un código numérico identificativo. La denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada en la Unidad de Igualdad.

El registro y centralización de datos se realizará de acuerdo con la normativa vigente de Protección de Datos, mediante un programa de gestión específico de acceso seguro y restringido a disposición de la Unidad de Igualdad.

Todo el procedimiento se tramitará con estricto cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, y el *Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) UE 2016/679* del Parlamento Europeo y el Consejo de 27 de abril de 2016.

**La forma en la que se recogen los datos será puesta en conocimiento de el/la Delegada/o de Protección de Datos UCM.**

## 10. INTERVENCIÓN

### » Principios de la intervención

La intervención debe regirse por el debido respeto y protección a las víctimas, un deber que la UCM asume con rigor y responsabilidad. El modelo de intervención está basado en el principio de debida diligencia. Se actuará teniendo en cuenta los principios generales de debida diligencia para la investigación de violación de derechos humanos:

- 1) **Oficiosidad.** La actuación debe desarrollarse por las autoridades competentes.
- 2) **Diligencia.** La intervención debe iniciarse de manera inmediata, ser llevada a cabo en un plazo razonable y ser propositiva.
- 3) **Competencia.** La investigación debe ser realizada por profesionales con formación y experiencia acreditadas en materia de acoso y género y empleando los procedimientos apropiados.
- 4) **Informalidad.** Dispensa de cumplir con las formas no esenciales del procedimiento en aras de garantizar la protección de la dignidad de las personas afectadas.
- 5) **Garantía de respeto y participación de la persona afectada y su red social de apoyo.**
- 6) **Confidencialidad,** protegiendo y respetando el derecho a la protección de datos personales.
- 7) **Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- 8) **Respeto del principio de presunción de inocencia.**
- 9) **Protección de la dignidad de las personas afectadas.**
- 10) **Restitución de las víctimas.** Las víctimas tendrán derecho a ser restituidas en todos los derechos, expectativas y/o condiciones profesionales o académicas que legítimamente le correspondieran en el momento de iniciarse la conducta constitutiva de acoso y que hubieran podido verse alterados o perjudicados por ella.
- 11) **Protección de la salud de la/s víctima/s.** Se adoptarán las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas, desde la ayuda social a la psicológica, a través de los recursos de la Unidad de Igualdad, siempre con el consentimiento de la víctima.



---

## INTERVENCIÓN

- 12) Se protegerá a las personas que efectúen una denuncia o quienes intervengan en el procedimiento, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Se asegura en todo momento el derecho a la asistencia psicológica, pedagógica (en el caso de estudiantes) y social integral por profesionales con cualificación para la intervención en cada caso, así como el seguimiento personalizado.

## UNIDAD DE IGUALDAD

La Unidad de Igualdad cuenta con un Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs) encargado de recibir a las personas y ofrecer asesoramiento, orientación, acompañamiento o atención psicológica y pedagógica (en el caso de estudiantes) en temáticas relacionadas con el acoso sexual y/o sexista (independientemente de que se ponga una denuncia), así como con otras violencias contra las mujeres.

En los casos de acoso sexual y/o sexista, si la persona afectada decide poner una denuncia en la Unidad de Igualdad existen dos posibilidades:

1. En el supuesto de que se detecte un caso que sea de extrema gravedad, éste se pondrá en conocimiento de la fiscalía o de la policía y la universidad actuará de oficio.
2. El resto de denuncias serán enviadas a la Comisión Técnica y de Garantías para su valoración y/o evaluación.

## COMISIÓN TÉCNICA Y DE GARANTÍAS

1. La Comisión Técnica y de Garantías **es la encargada de evaluar las denuncias** que le sean derivadas por la Unidad de Igualdad con un código alfanumérico para proteger la privacidad.
2. Una vez recibido el caso, la Comisión Técnica y de Garantías **deberá reunirse en un plazo de 48 horas hábiles**.
  - » Deberá valorar el caso y considerar la necesidad o no de encargar un Informe Técnico externo a una o dos personas expertas.
    - Si **no** se viese la necesidad de solicitar un Informe Técnico externo a una o dos personas expertas, deberá emitir su informe en un **plazo máximo de 5 días hábiles**.

---

## INTERVENCIÓN

- Si hubiese necesidad de encargar un Informe Técnico a una o dos personas expertas, la Comisión Técnica y de Garantías dispone de un **plazo máximo de 7 días hábiles** para realizar dicho encargo. La persona o personas expertas que reciban el encargo deberán entregar el Informe Técnico a la Comisión Técnica y de Garantías en un **plazo máximo de 10 días hábiles** a partir de la solicitud realizada por escrito.
- » Una vez recibido el informe solicitado a la persona o personas expertas, la Comisión Técnica y de Garantías emitirá su **informe final**.

El informe **será remitido** a la Delegada o Delegado del Rector para Igualdad, e incluirá recomendaciones para:

- A. Remisión del caso a la Inspección de Servicios.
- B. Derivación a servicios de atención psicológica o psicosocial de cualquiera de las partes implicadas.
- C. Medidas de intervención preventiva o cautelares para cualquiera de las partes.
- D. Se contemplará la posibilidad de establecer medidas de mediación, explícitamente cuando no se haya producido violencia de género.
- E. Archivo del caso, siempre y cuando no se hayan producido indiciariamente actos constitutivos de delito.
- F. En el caso de resultar inadmitida la denuncia por parte de la Comisión Técnica y de Garantías, se podrá presentar recurso de alzada ante el Rector en el plazo de un mes.

La Comisión Técnica y de Garantías podrá **solicitar a la Delegada o Delegado del Rector para Igualdad que transmita al Rector la necesidad de adoptar medidas urgentes o cautelares** cuando:

- a. Se detecten indicios de un delito o de una infracción administrativa muy grave o grave.
- b. Se detecte la necesidad de atención y de intervención psicológica, pedagógica y/o social urgente de cualquiera de las partes.
- c. Se detecten riesgos para cualquiera de las partes que puedan afectar a su integridad física, moral, psicológica, académica o social.

Las **medidas urgentes o cautelares** que se propongan serán siempre de naturaleza preventiva, tendentes a evitar que se puedan producir riesgos para quienes presentan las denuncias o para otras personas implicadas en los hechos o en el procedimiento.

**Si hubiese que entrevistar a la víctima** por parte de la Comisión Técnica o de Garantías esta podrá solicitar el acompañamiento psicológico o pedagógico del Dispositivo de Atención Psicológica (DAPs).

La Comisión Técnica y de Garantías **evitará entrevistar a la parte reclamada** cuando se detecten indicios de sanción administrativa y remisión a la Inspección de Servicios, con el fin de no duplicar el procedimiento.

La Comisión Técnica y de Garantías **podrá recabar testimonios de las personas implicadas en los hechos, así como practicar las pruebas que estime necesarias para esclarecerlos**, en los términos y con las garantías procesales establecidos en la legislación vigente, así como con el debido respeto a los derechos de las personas implicadas.

**La Comisión Técnica y de Garantías es un órgano compuesto por:**

- Director/a de la Unidad de Igualdad, que actuará como presidenta/e de la Comisión y nombrará a la/el secretaria/o.
- Representante del Dispositivo de Atención Psicológica de la Unidad de Igualdad a víctimas de violencia de género, DAPs.
- Psicóloga/o de la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales en aquellos casos que afecten a personal de la universidad.
- Una persona en representación de las/os trabajadoras/es cuando afecte a trabajadoras/es. Será designada por los sindicatos de la Mesa Sindical de la UCM. Se mantendrá en la Comisión de forma permanente al menos durante un año, prorrogable a dos.
- Una persona en representación de las/os estudiantes cuando afecte a estudiantes. Será designada por la Delegación de Estudiantes de la UCM. Se mantendrá en la Comisión de forma permanente al menos durante un año, prorrogable a dos.
- Un/a jurista nombrado/a por el/la Rector/a.

Todas las personas integrantes de la Comisión Técnica y de Garantías recibirán formación en acoso sexual y/o sexista.

## 11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La prevención es fundamental en todos los casos de violencia de género. La construcción de una cultura de igualdad en la UCM es imprescindible para favorecer el libre desarrollo de las personas, su formación integral y su contribución a una sociedad libre de agresiones tanto en el ámbito profesional y académico, como en el privado.

La Unidad de Igualdad realizará las siguientes acciones de prevención:

- 1) Creará un **Plan Integral de Formación para la prevención y la detección del acoso sexual y/o sexista** para el conjunto de la comunidad universitaria y especialmente para personas que ocupan puestos de responsabilidad.
- 2) Promoverá campañas trimestrales dando a conocer el **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** a través de diferentes medios, para lo cual se elaborarán píldoras audiovisuales y materiales didácticos que contribuyan a la prevención.
- 3) Realizará acciones en colaboración con asociaciones de estudiantes y representantes de las trabajadoras y de los trabajadores.

### » COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN:

El **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** debe ser difundido a través de diferentes medios de comunicación de la UCM.

Es importante que toda la comunidad universitaria y las personas colaboradoras de la UCM conozcan el Protocolo y sepan que tienen a su disposición una herramienta para garantizar sus derechos.

En los pliegos de condiciones para nuevas contrataciones y en los convenios de prácticas que realice la UCM deberá figurar la información y adhesión al presente Protocolo de Actuación.

El personal y estudiantes de movilidad recibirán información específica de la existencia del Protocolo de Actuación y deberán suscribir un documento de haber recibido dicha información y aceptar su cumplimiento.

Las acciones de comunicación e información también incluirán:

- Organización permanente de campañas de comunicación a la comunidad universitaria y a terceras personas vinculadas con la UCM.
- Elaboración de documentos divulgativos y guías accesibles en diferentes soportes.
- Divulgación de las guías, documentos y recursos entre las y los integrantes de la comunidad universitaria y todas las personas que se vinculen a la UCM.

## **12. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la UCM realizará un diagnóstico y evaluación anual del funcionamiento del **Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o Sexista** elaborando un informe que será presentado en Mesa Sindical para su conocimiento.

Pasados cuatro años, la Comisión Técnica y de Garantías realizará un Informe Técnico para conocer si es preciso introducir reformas sustanciales o si es preciso realizar un nuevo protocolo.

## **13. DEROGACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.**

Queda derogado el “Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid”.



**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA A LA QUE SE LE IMPUTA LA SITUACIÓN DE ACOSO**

**PRESENTACIÓN / DOCUMENTACIÓN ANEXA** (En caso afirmativo, especificar)

**SOLICITO LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA**

**LOCALIDAD Y FECHA:**

**FIRMA:**

---

---

Los datos personales aportados en esta solicitud, así como el contenido de la documentación que en su caso le acompañe, serán tratados por la Unidad de Igualdad y demás órganos competentes de la UCM de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

