

## **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**

### **Preámbulo**

#### **1. Justificación y antecedentes**

La Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) como entidad pública, y tal y como recogen sus Estatutos, está al servicio de la sociedad, teniendo como misión principal proporcionar formación adecuada para facilitar el aprendizaje, la transmisión de conocimientos y valores, así como el desarrollo cultural, científico y tecnológico. Para el cumplimiento de esa tarea, la universidad debe ser un espacio de estudio y de trabajo respetuoso con la dignidad de las personas y donde no se admita ninguna conducta que implique discriminación por cualquier razón o circunstancia personal o social.

Este Acuerdo tiene por objeto establecer un protocolo de actuación eficaz aplicado a la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y de justicia, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos a los demás. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que aquí se reconocen se interpretarán de conformidad con la declaración Universal de los Derechos Humanos, la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Ordenamiento jurídico vigente y los Tratados y acuerdos comunitarios e internacionales sobre las mismas materias ya ratificados por el Estado.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15); el derecho a la libertad personal (artículo 17); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales. En particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo pues constituyen una forma de violencia de género.

Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo, que asimismo tiene un sustento constitucional (artículo 35). También el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los Poderes Públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

Todas estas formas de violencia en el trabajo han sido objeto de atención en el ámbito del derecho comunitario. Ya la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incorporaba un Anexo donde se contenía el Código de Conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo. La posterior Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, que ha sido objeto de refundición en la más reciente Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios, sexistas y prohibidos, y estableciendo la obligación de los Estados miembros de alentar a empresarios y responsables del acceso a la formación y a adoptar medidas para la prevención.

En cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido, y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, tanto en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, como en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla la discriminación por motivos de la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), de 20 de septiembre de 2001, recomendaba a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y evitar que se repita.

Por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

Con el amparo de las recién citadas normas constitucionales y comunitarias, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y las prohíbe en la medida en que las califica de discriminación por razón de sexo (artículo 7), obligando a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido (artículo 48). Dentro de este marco normativo, son numerosas las Universidades españolas que incorporan Protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (de acuerdo con el artículo 62 y la disposición adicional 6ª de la LOIEMH).

Por su lado, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la trasposición de las antes citadas Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, definiendo el acoso (artículo 28).

Además de lo anterior, el Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (en su artículo 173).

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que comprende los riesgos psicosociales.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

En desarrollo de estas normas se alcanzó el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado<sup>1</sup> y el 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<sup>2</sup>.

Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, según recomiendan en especial las normas comunitarias a que se ha hecho referencia, un procedimiento informal de solución.

Todo lo anterior, unido a las peculiaridades específicas que, frente a otras relaciones de servicio público, presenta la UCLM, aconsejan la aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la UCLM que acomode a sus peculiaridades específicas los Protocolos de actuación frente al acoso moral y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado, a la vez que profundice en sus objetivos preventivos y erradicadores de tales ilegítimas conductas, actuación que se encuentra amparada dentro del marco normativo señalado.

A su vez, el Programa Electoral (2016-2019) en el punto 18 Responsabilidad Social Universitaria se refiere dentro del Eje Estratégico “Igualdad y diversidad” a la necesidad de “Aprobar un Protocolo de actuación frente a la violencia y acoso en el trabajo y de género en el ámbito de la Universidad”.

En ejercicio de sus atribuciones, la UCLM aprueba el presente Protocolo de Actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la UCLM. Nuestra universidad se compromete a prevenir y erradicar aquellas situaciones constitutivas de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo cuando estas se produzcan en el ámbito universitario en aras de garantizar los derechos fundamentales de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, ya que, además de causar perjuicios a las propias víctimas del acoso, afectan también a las demás personas que forman parte de su entorno, e incluso deterioran la imagen de la propia institución universitaria. De este modo, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos fundamentales, la UCLM procurará la consolidación de un entorno en el que se respete la dignidad de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria no tolerando dentro de su ámbito ningún tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo, de acoso discriminatorio o cualquier otra forma de acoso y violencia.

---

<sup>1</sup> BOE 1 de junio de 2011.

<sup>2</sup> BOE 8 de agosto de 2011.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **Artículo 1. Principios rectores**

La UCLM se compromete a garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de conductas de acoso, de acuerdo a los siguientes principios rectores:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, sin que pueda estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, vejatorios u ofensivos.
- b) Toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo tendrá derecho a efectuar solicitud formal (escrita y registrada) de intervención, de acuerdo con el procedimiento descrito en el art.- 11.3 de este protocolo. Cualquier escrito que implique una acusación a terceras personas deberá estar fundamentado, y se deberá acompañar de todos los hechos, datos y pruebas, válidas en derecho, que pueda aportar el solicitante. Las reclamaciones presentadas se acometerán bajo los principios de prelación y celeridad.
- c) La UCLM velará por que todas las personas que se acojan al presente protocolo no sean objeto de represalias, amenazas o coacciones.
- d) La UCLM garantizará la neutralidad e imparcialidad de los órganos o personas intervinientes, así como la presunción de inocencia de la persona acusada o personas acusadas hasta que no se demuestre lo contrario.
- e) Todas las personas implicadas en el presente protocolo tendrán derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos aportados.
- f) Toda persona afectada por este protocolo podrá solicitar su representación a través de cualquier organización sindical que goce de capacidad representativa en materia de prevención de riesgos laborales en la UCLM, es decir, que tenga designado al menos un delegado de prevención.

### **Artículo 2. Objetivos del Protocolo**

1. Los objetivos generales del Protocolo son los establecidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo. En primer lugar, establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar esas situaciones en la UCLM (prevención primaria); en segundo lugar, establecer los procedimientos formales e informales adecuados en caso de presentarse una queja o una denuncia de acoso o violencia en el entorno profesional (prevención secundaria); y, en tercer lugar, facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional una vez haya quedado acreditada la realidad de la denuncia (prevención terciaria).

Todo ello con independencia de si se hubieran o no presentado quejas o denuncias de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de acoso o violencia en el entorno profesional.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

2. En cumplimiento de esos objetivos generales de prevención primaria, secundaria y terciaria, se enuncian como objetivos específicos los siguientes:

a) Informar, a través de las oportunas declaraciones institucionales de no tolerancia, del rechazo de todo comportamiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso o violencia en el entorno profesional, realizado dentro del ámbito del Protocolo, y potenciar la difusión de esta información.

b) Formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, y acoso o violencia en el entorno profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan en el ámbito profesional.

c) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan.

d) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas –incluyendo a quienes testifiquen o de cualquier otro modo participen en los procedimientos– y, en particular, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección en todo momento de las presuntas víctimas, con inclusión de las medidas cautelares oportunas.

### **Artículo 3. Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 3.1. Ámbito subjetivo**

3.1.1. Este protocolo será de aplicación a las siguientes personas:

1. Al personal docente y de administración y servicios que presten 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 Universidad, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

2. Estudiantes de la UCLM y demás personas que cursen estudios, cualquiera que sea su carácter, en la UCLM.

3. Personal afecto a contratas o subcontratas externas con la UCLM y personas trabajadoras autónomas. Se excluyen del ámbito de aplicación de este protocolo las presuntas situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo cuando tanto la parte acosadora como la víctima formen parte de los colectivos indicados en este punto.

4. Aquellas personas previstas en los párrafos anteriores que hayan sufrido alguna situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo podrán acogerse a este protocolo, aunque ya hubiese concluido su vinculación, directa o indirecta con la UCLM, siempre que lo soliciten en el plazo de **dos meses** contados desde la fecha de finalización de ésta.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

## Artículo 3.2. Ámbito objetivo

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 173.1 y 184 del Código penal, este protocolo será de aplicación a aquellas conductas consideradas como acoso moral, acoso discriminatorio, acoso sexual o por razón de sexo de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la LOI.

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» («*mobbing*» en terminología inglesa). En concreto, se entienden por “acoso moral o *mobbing*” todos aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma reiterada, tienen como objetivo intimidar, apocar, reducir, amilanar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal”. Dado que el *mobbing* constituye habitualmente una conducta pluriofensiva que puede lesionar, junto a la dignidad del trabajador o de la trabajadora, un conjunto de derechos fundamentales, es posible hablar de distintas modalidades de acoso moral en el trabajo en función del bien jurídico afectado. Tras las reformas legales introducidas por las leyes 51/2003 y 61/2003, pueden diferenciarse las siguientes modalidades de acoso:

-Acoso laboral discriminatorio vinculado a circunstancias raciales o étnicas, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

-Acoso laboral simple, no vinculado a ninguna de las causas anteriores, pero también de carácter discriminatorio.

-Acoso laboral no vinculado a causa discriminatoria, con lesión distinta o conjunta del derecho a la dignidad, a la integridad moral, al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.

De manera meramente ejemplificativa, se consideran comportamientos constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional dejar al PDI o PAS de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique, ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor, exigirle al PAS o PDI unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan, acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes, insultar o menospreciar repetidamente a un PDI o PAS, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada

3.2.1. De conformidad con el art.7.1 de la LOIEMH, es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual:



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, rozamientos o palmaditas.
- b) Chistes, comentarios, o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, así como abusos verbales deliberados.
- c) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- d) La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- e) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- f) Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona ~~protegida~~, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- g) Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- h) Agresiones físicas.

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la UCLM.

3.2.2. De conformidad con el art.7.2 de la LOIEMH, es acoso por razón de sexo (o acoso sexista) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo:

- a) 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.
- b) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- c) Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres– ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

3.2.3. De conformidad con el art.7.3 de la LOIEMH, se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.2.4. De conformidad con el art. 7.4 de la LOIEMH, 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 también acto de discriminación por razón de sexo.

3.2.5. Tomando en consideración lo establecido en el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se entiende como acoso, a los efectos de este Protocolo, toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Tales conductas se considerarán en todo caso actos discriminatorios (art.28.2 de la Ley 62/2003).

De manera meramente ejemplificativa, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

3.2.6. A efectos del presente Protocolo, y de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, se considera que hay acoso cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo, y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

Este protocolo no es de aplicación en los siguientes supuestos:

- a) Síndrome del quemado o *Burn-out*.
- b) Estrés laboral.
- c) Trastornos psíquicos.
- d) Ejercicio arbitrario del poder de dirección.

#### **Artículo 4. Ámbito espacial**

Este protocolo solo será de aplicación cuando las conductas relacionadas en el artículo 2, tengan lugar en:

1. Cualquier dependencia ubicada en alguno de los campus de la UCLM.
2. Cualquier centro adscrito y centro de investigación de la UCLM fuera de los campus.
3. Entidades públicas y privadas donde los estudiantes y las estudiantes desarrollen prácticas organizadas por la UCLM.

4. Cualquiera otro espacio fuera del recinto de la UCLM, siempre que la presencia en él de miembros de la comunidad universitaria derive de una actividad organizada y autorizada por la UCLM.

#### **Artículo 5. Deber de información y cumplimiento del Protocolo**

1. Con el fin de que todas las personas, empresas e instituciones incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo tengan la suficiente información y conocimiento de él, la UCLM se compromete a darle toda la difusión necesaria, con la indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto. Este protocolo ha sido informado a las organizaciones sindicales con representación en la UCLM.

2. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incorporará como condición de ejecución del contrato una cláusula relativa al cumplimiento por parte de las contratadas de lo establecido en este protocolo.

#### **Artículo 6. Derechos de participación**

1. Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, se podrán dirigir en cualquier momento a la Comisión de Igualdad UCLM o a la Comisión de Seguridad y Salud UCLM, proponiendo mejoras de la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, y acoso o violencia en el entorno profesional.

2. La Comisión de Igualdad UCLM y la Comisión de Seguridad y Salud UCLM fomentarán la participación de las organizaciones sindicales representadas en la UCLM en la elaboración y mejora de las medidas de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio, y del acoso y violencia en el entorno profesional.

### **CAPÍTULO SEGUNDO** **La prevención primaria**

#### **Artículo 7. La declaración de principios. Obligaciones de la UCLM**

1. Con la finalidad de asegurar que el PDI y PAS disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, o acoso o violencia en el entorno profesional, y en el convencimiento de que ello es presupuesto esencial para el buen funcionamiento de la universidad, la UCLM manifiesta formalmente su compromiso, a través de la aprobación del presente Protocolo, de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a esas manifestaciones de acoso y violencia, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación dentro de la institución, y de garantizar asimismo que dicha política de tolerancia cero se siga por los órganos de gobierno universitario que de él dependen.

2. A los efectos de dar cumplimiento a dicha declaración formal y vinculante de principios, la UCLM se compromete:



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

- a) A promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio, y del acoso y de la violencia en el trabajo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas en general al alumnado, PAS y PDI, así como a todas aquellas personas a quienes se aplique este Protocolo.
- b) A mediar y a investigar de conformidad con lo previsto en este Protocolo en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso o violencia en el trabajo, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad, confidencialidad, celeridad e inmunidad.
- c) A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso o violencia en el trabajo, en los términos que están legalmente establecidos.
- d) A asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso o violencia, y a apoyar y asesorar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede probado sufrieron alguna de esas conductas con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional.
- e) A ofrecer el soporte técnico necesario para la actuación coordinada de los asesores y asesoras confidenciales, y a garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias o retorsiones procedentes de cualquier persona.
- f) A garantizar la difusión de este Protocolo, a través de los órganos de gobierno que de él dependen en relación con el PAS y PDI destinados en sus respectivos ámbitos, y además se publicitará a través de la página web, colocándolo en un lugar visible y accesible, y con la posibilidad de descargarlo desde la página web.

3. La Comisión de Igualdad UCLM y la Comisión de Seguridad y Salud UCLM conjuntamente, podrán acordar, de manera periódica o en los momentos en que lo se consideren oportuno, campañas de difusión de este Protocolo.

## CAPÍTULO TERCERO

### La prevención secundaria

#### **Artículo 8. El procedimiento informal de solución**

1. El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial, y sin necesidad de dirigir un procedimiento disciplinario con las molestias que ello conlleva para la propia víctima a consecuencia de procesos de victimización secundaria.
2. No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera

circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública de la UCLM.

3. Quien entienda ser víctima de un acoso o pretenda prevenir una posible situación de acoso puede presentar una queja ante el Defensor/a Universitario. La queja se puede realizar en cualquier forma. No será necesario guardar archivos escritos de las quejas presentadas. El Defensor/a Universitario podrá designar, atendiendo a la gravedad de los comportamientos, un asesor o asesora confidencial. Anualmente, elevará una estadística en su informe anual, limitándose a expresar el número de quejas tramitadas, así como los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trataba.

4. Si los hechos no revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, no consistieren en violencia y, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, no se comprometiera el buen funcionamiento o la imagen pública de la UCLM, el Defensor/a Universitario podrá, exclusivamente a petición de la persona que ha presentado la queja, utilizar el presente procedimiento informal de solución. Para tomar esta decisión, el Defensor/a Universitario consultará con el Presidente/Presidenta de la Comisión de Igualdad UCLM y/o con el Presidente/Presidenta de la Comisión de Seguridad y Salud de la UCLM, sin identificar a ninguna de las personas implicadas en la queja que se ha presentado.

En ningún caso, el Defensor/a Universitario exigirá a la persona que ha presentado la queja pruebas demostrativas de los hechos en que consiste, o realizará actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de esos hechos.

5. Para tramitar la queja, el Defensor/a Universitario, solo o en compañía de la persona que la ha presentado, a elección de ésta, se dirigirá personalmente a la persona a quien se dirige la misma para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la queja, la persona a quien se dirige la queja podría incurrir, haciéndole saber que la tramitación del procedimiento informal de solución ni es una sanción disciplinaria, ni deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo, ni supone constatación de los hechos de la queja. Cuando lo solicite la persona que ha presentado la queja y siempre que, a juicio del Defensor/a Universitario, los hechos de que se trata no lo exijan, no será necesario identificarla frente a la persona a quien se dirige la misma.

En todo caso, el Defensor/s Universitario informará a la persona a quien se dirige la queja que puede guardar silencio ante la queja, puede dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra. Podrá decidir si quiere que la respuesta se comunique a la persona que ha presentado la queja.

6. Realizada la gestión, el Defensor/a Universitario comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a quien se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal de solución.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

## **Artículo 9. El procedimiento disciplinario formal**

1. Si los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento informal de solución, o, aunque lo fueren, si la persona presuntamente víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos, la persona presuntamente víctima se puede dirigir al órgano competente (Rector) para iniciar el procedimiento disciplinario formal a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora. La exigencia de responsabilidad disciplinaria se ajustará al Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha y la Ley Orgánica de Universidades y Estatutos de la UCLM.

2. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la comisión del delito de acoso moral tipificado en el artículo 173 del Código Penal, del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal, o del delito de que se trate de acuerdo con los hechos.

## **Artículo 10. Garantías comunes**

Sin perjuicio de lo establecido en relación con el procedimiento disciplinario formal de la normativa estatal de aplicación, tanto en ese procedimiento como en el informal de solución se respetarán las siguientes garantías en caso de acoso o violencia en el trabajo:

a) Garantía de objetividad: Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando, en el caso del procedimiento informal de solución, la realidad de un ambiente de trabajo sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario formal, el esclarecimiento de los hechos. Los procedimientos se tramitarán dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.

b) Garantía de seriedad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.

c) Garantía de confidencialidad: Las personas que intervengan tanto en el procedimiento informal de solución como en el procedimiento disciplinario formal guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.

d) Garantía de celeridad: La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento, sea el informal o el formal, pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

e) Garantía de inmunidad: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

un procedimiento formal o informal sobre acoso sexual o por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable. La UCLM se asegurará de que las personas que presentan una denuncia porque consideren que han sido objeto de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá, igualmente, al Defensor/a Universitario, sin perjuicio del ejercicio, para la persona afectada y/o para la propia Universidad, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y/o civil, resultasen oportunas.

### **Artículo 11. Procedimiento formal. Presentación de denuncia**

1. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo que se considere víctima de acoso moral sexual o por razón de sexo podrá presentar una denuncia dirigida al Defensor/a Universitario.
2. La denuncia también podrá ser presentada por una tercera persona que tenga conocimiento de la situación de acoso, entre ellas responsables de los centros o departamentos, representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes del colectivo estudiantil. En estos casos, desde la oficina del Defensor/a Universitario se remitirá copia de la denuncia a la presunta víctima para que, en su caso, la ratifique.
3. Las denuncias, en las que en todo caso se deberá identificar la persona denunciante, podrán presentarse por escrito.

Las denuncias deberán ser presentadas en los registros de la UCLM o por cualquiera de los medios previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A los efectos de garantizar el derecho a la intimidad de las personas afectadas, el formulario que figura como anexo I a este protocolo, junto con la relación de los hechos denunciados con la identificación de la persona denunciada, deberá presentarse en sobre cerrado al que acompañará una instancia según modelo del anexo II dirigida al Defensor/a Universitario.

4. La denuncia deberá ser presentada en el plazo de 3 meses contados desde que tuvo lugar el incidente. En el supuesto de acoso reiterado en el tiempo, este plazo de 3 meses se computará desde la última conducta producida.

### **Artículo 12. Deber de denunciar**

1. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene el deber de comunicar a sus jefaturas jerárquicas, a las personas responsables de centros o departamentos o al Defensor/a Universitario cualquier situación de posible acoso moral, discriminatorio, sexual o por razón de sexo, o violencia, de la que tuviera conocimiento.
2. Toda persona responsable académica o administrativa de la UCLM estará obligada a tramitar, de manera inmediata, ante el Defensor/a Universitario las denuncias que reciba sobre cualquier

situación de posible acoso moral, acoso discriminatorio, acoso sexual o por razón de sexo, o violencia.

### **Artículo 13. Actuación del Defensor/a Universitario**

Al tratar de quejas en materia de acoso en todas sus modalidades en virtud del presente Protocolo, el Defensor/a Universitario desempeñará las siguientes funciones principales:

- a) La investigación de las quejas en materia de acoso, a fin de establecer los hechos en tales casos.
- b) La formulación de propuestas para la solución de las quejas en materia de acoso.
- c) El examen de cuestiones específicas a las que se refiere el presente Protocolo.

En el desarrollo de sus actividades, el Defensor/a Universitario actuará con independencia respecto de las Partes en el presente Protocolo y ejercerá las funciones correspondientes con plena autonomía.

El Defensor del Universitario presentará al Consejo de Gobierno de la UCLM informe anual sobre las actividades emprendidas, las recomendaciones formuladas y las medidas que haya adoptado durante el ejercicio correspondiente.

### **Artículo 14. Inicio del procedimiento formal.**

Una vez recibida la denuncia, se procederá al inicio del procedimiento. Tras el estudio de los hechos denunciados, se podrá acordar:

1. La no admisión a trámite de la denuncia en los siguientes casos:
  - a) Cuando resulte evidente que los hechos recogidos en ella o las personas implicadas no se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este protocolo.
  - b) Cuando la denuncia fuera presentada por una tercera persona y la presunta víctima no la ratificara.
  - c) Cuando la denuncia fuera presentada fuera del plazo fijado.

La no admisión a trámite de la denuncia deberá estar motivada y se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la víctima, si aquella fuese una tercera persona.

2. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento previsto en los artículos siguientes. La admisión de la denuncia se hará por escrito y se notificará a las personas implicadas en ella. El inicio del procedimiento también será comunicado al Rectorado (Vic. de Profesorado, Vic. de Estudiantes o Gerencia) para su conocimiento.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

### **Artículo 15. Deber de colaboración con el Defensor/a Universitario**

Todas las personas, empresas o instituciones incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están obligadas a colaborar en la investigación de las situaciones de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.

### **Artículo 16. Archivo de procedimiento ante el Defensor del Universitario**

La apertura de un procedimiento judicial sobre los mismos hechos denunciados ante el Defensor/a Universitario determinará el archivo de las actuaciones iniciadas de conformidad con este protocolo.

### **Artículo 17. Tramitación del procedimiento formal**

1. Admitida a trámite la denuncia, el Defensor del Universitario podrá en su caso designar, entre las y los miembros de la comunidad universitaria, un instructor o una instructora especialista en la materia que se encargará de la tramitación de la denuncia en los términos expuestos en este artículo. A estos efectos, la persona instructora contará con la asistencia de la secretaria del Defensor/a Universitario.

2. Quien sea responsable de la instrucción (Defensor/a Universitario o instructor/a) deberá recabar toda la información que estime conveniente y practicará todas las pruebas testificales o documentales que considere necesarias para esclarecer los hechos denunciados.

3. En todo caso, quien instruya el procedimiento dará audiencia a cada una de las partes implicadas en la presunta situación de acoso. A esta comparecencia podrán acudir acompañadas de otra persona perteneciente a la comunidad universitaria, siempre que lo comuniquen previamente a la instructora o instructor, y formular las alegaciones que estimen oportunas.

4. Previa solicitud del Defensor/a Universitario o de la persona instructora, se podrá requerir la colaboración de los diferentes servicios de la UCLM (Comisión de Igualdad o Servicio de prevención y medio ambiente UCLM, entre otros).

Excepcionalmente, también podrá solicitar la intervención de algún órgano externo a la Universidad.

5. Todas las actuaciones conducentes al esclarecimiento de los hechos deberán ser realizadas con la debida reserva, prudencia y con la mayor sensibilidad y respeto a los derechos de las partes implicadas en los mismos.

6. El Defensor del Universitario o instructor/a contará con un plazo de 20 días hábiles, contados desde la admisión a trámite de la denuncia, para la práctica de todas las actuaciones previstas en este precepto.

7. Concluido su cometido, el Defensor del Universitario o el instructor/a presentará un informe detallado sobre las actuaciones llevadas a cabo y sus resultados.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL **Rectorado**

## **Artículo 18. Conclusión del procedimiento**

1. El Defensor del Universitario, en el plazo de 5 días hábiles contados desde la presentación del informe por quien instruya previsto en el artículo anterior, o emitido por el propio Defensor del Universitario, deberá adoptar un acuerdo motivado sobre la situación denunciada, que deberá ser remitido al Rectorado.

2. En este acuerdo el Defensor del Universitario podrá hacer alguna de las siguientes propuestas:

a) Propuesta de archivo de las actuaciones iniciadas en los siguientes casos:

i. Cuando no existan indicios suficientes de la existencia de la situación denunciada. Si el Defensor/a Universitario o la persona instructora considerase probado que se trataba de una denuncia falsa, presentada con evidente mala fe por la persona denunciante, podrá proponer al Rectorado la apertura de un expediente disciplinario contra ésta.

ii. Cuando se trate de una situación que no se incluye en el ámbito de aplicación de este protocolo. En este caso, si el Defensor/a Universitario aprecia indicios de la comisión de hechos constitutivos de otro tipo de infracciones, podrá proponer al Rectorado la apertura de una información reservada.

b) Propuesta de incoación de expediente disciplinario contra la persona denunciada cuando de las actuaciones practicadas se deriven indicios suficientes de la comisión de hechos constitutivos de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, o violencia.

3. Este informe será remitido al Rectorado y a las personas directamente implicadas en este procedimiento.

## **Artículo 19. Plazos**

El Defensor/a Universitario, o en su caso la persona instructora, dispondrá de un plazo de 30 días desde la fecha de la notificación inicial de la queja en materia de acoso para tratar de encontrar una solución y presentar su informe. Excepcionalmente, y atendiendo a la gravedad de los hechos, el plazo podrá prolongarse por el Defensor/a Universitario por otros 30 días, esto es, hasta un máximo de 60 días, previa notificación a las personas interesadas.

## **Artículo 20. Resolución rectoral**

1. El rector, dentro del plazo de cinco días hábiles desde la recepción del informe motivado del Defensor del Universitario, dictará resolución, poniendo fin al procedimiento, que será notificada a las partes implicadas.

2. Contra la resolución rectoral podrán presentarse los recursos previstos en la normativa vigente.

## CAPÍTULO CUARTO La prevención terciaria

### **Artículo 21. Apoyo a las víctimas de acoso o violencia en el entorno profesional**

Constatada la existencia de acoso o violencia en el entorno profesional en resolución extrajudicial y sin necesidad de que sea firme, o impuesta sanción administrativa por el órgano competente sin necesidad tampoco de que sea firme, la UCLM pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional de todo el personal perjudicado por dichas conductas, y, entre ellas, las siguientes:

- a) Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.
- b) Facilitará su acceso a cursos de formación en aquellas materias en las que desempeñe su puesto de trabajo con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.
- c) Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
- d) Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho conforme al Régimen General de Seguridad Social, o MUFACE, ayudando a solventar problemas burocráticos.
- e) Tramitará como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo aquellas prestaciones de la Seguridad Social resultantes del acoso y la violencia producidos por consecuencia o con ocasión de la relación de servicio.

El Defensor/a Universitario, o en su caso la persona instructora, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en orden a la mejor efectividad de las medidas de prevención terciaria.

## **DISPOSICIONES GENERALES Y TÉCNICAS**

### **Artículo 22. Deber de confidencialidad**

1. Toda la información relativa a las denuncias en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo se tratarán de manera confidencial respetándose en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas implicadas.
2. Todo el personal que intervenga en cualquiera de las actuaciones previstas en este protocolo tendrá deber de confidencialidad.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

### **Artículo 23. Seguimiento de la aplicación del Protocolo**

1. El Defensor/a del Universitario realizará el control y seguimiento de la aplicación del presente protocolo con el objeto de analizar su eficacia en la prevención, detección y erradicación de situaciones de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia en la UCLM.
2. El Defensor/a del Universitario deberá elaborar un informe anual sobre la aplicación del presente protocolo, que presentará ante el Consejo de Gobierno. Asimismo, podrá hacer propuestas de modificación de este protocolo si detectase insuficiencias en el mismo para atender a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como a las situaciones de violencia.

### **Artículo 24. Facultades de desarrollo**

El desarrollo de los mandatos contenidos en el Protocolo lo realizarán conjuntamente la Comisión de Igualdad de la UCLM y la Comisión de Seguridad y Salud de la UCLM. A estos efectos, se podrán elaborar guías de actuación, recomendaciones generales, notas técnicas sobre cuestiones concretas o cualquier otra fórmula que sea oportuna. Su elaboración se podrá delegar en la Comisión de Seguimiento del Protocolo que el Defensor del Universitario establezca, sin perjuicio de que la aprobación se hará en reunión conjunta de la Comisión de Igualdad UCLM y la Comisión de Seguridad y Salud UCLM.

### **Artículo 25. Cláusula de Género**

Las referencias a personas o cargos académicos que aparezcan en el presente Protocolo en género masculino, hacen referencia al género gramatical neutro, incluyendo por ello, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres.

**Disposición final.** Este protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la UCLM y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por resolución expresa.

## ANEXO I

### Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral<sup>3</sup>

#### **A) Conductas consideradas como acoso laboral**

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Actividades de acoso que impiden o dificultan a la víctima el establecimiento de contactos sociales.
- Actividades que producen efectos nocivos sobre la salud física o psíquica de la víctima.
- Actividades orientadas a desacreditar la reputación personal y profesional de la víctima

#### **B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)**

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

---

<sup>3</sup> La mayoría de las conductas están recogidas en el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL Rectorado

## ANEXO II – PROCEDIMIENTO FORMAL

MODELO DE DENUNCIA ante una posible situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM \*

### ANTE EL DEFENSOR/A UNIVERSITARIO

Nombre y Apellidos .....con NIF  
nº..... y domicilio a efectos de notificaciones en  
.....  
.....Tfno..... y dirección  
electrónica.....

Vinculación con la Universidad de Castilla-La Mancha (PAS, PDI, estudiantes, etc.):

En calidad de:

Víctima:

Testigo:

Responsable académico o administrativo:

Otros:

A la vista de los hechos relatados en el documento que se acompaña,

**SOLICITA** que se proceda a la apertura del correspondiente procedimiento, al amparo de Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM aprobado en su Consejo de Gobierno.....a efectos de que se compruebe si se está produciendo alguno de los supuestos recogidos en el mismo.

En, ..... a ..... de 20 .....

(Firma)

\*Este formulario de denuncia junto con la relación de los hechos denunciados con la identificación de la persona denunciada, deberán presentarse en sobre cerrado.



CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Rectorado

### ANEXO III – PROCEDIMIENTO INFORMAL

Nombre y apellidos..... con NIF nº.  
..... y domicilio para los efectos de notificaciones  
en.....

Tfno.....y dirección electrónica .....

**SOLICITA** la recepción de este sobre cerrado con información confidencial dirigido al DEFENSOR/A UNIVERSITARIO.

En .....a ..... de ..... de 20...

(Firma)