

Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias sexuales, el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá y del Centro Universitario Cardenal Cisneros

Universidad de Alcalá
Centro Universitario Cardenal Cisneros

Aprobado en Comisión de Convivencia el 19 de febrero de 2018

Modificado en Comisión de Igualdad y Convivencia en septiembre de 2025

Aprobado en Junta de Centro el 8 de octubre de 2025

Índice

Introducción	3
Objetivos del Protocolo de actuación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Ámbitos de actuación del Protocolo actuación.....	5
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO (UAH)	5
Definición y formas principales de conductas de acoso.....	0
Concepto general.....	0
Tipos de actuaciones en la Prevención del acoso.....	3
Actuaciones de Prevención Primaria	3
Actuaciones de Prevención Secundaria	4
Actuaciones de Prevención Terciaria.....	4
Tipos de procedimientos en la prevención del acoso.....	6
Atención a la víctima y seguimiento de los casos de acoso.....	9
Recomendaciones para el PDI, PTGAS y estudiantes.....	10
Documentos de referencia.....	11
Normativa universitaria	11
Legislación.....	11

PLAN CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Introducción

La *Constitución Española*¹ reconoce como derechos fundamentales de cualquier persona: la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, religión, raza, opinión u otra condición personal o social. También el derecho a la vida e integridad física y moral, a no ser sometido a tratos degradantes, a la libertad personal, al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

La *Constitución de Directivas Europeas*² y el *Código Penal*³ consideran el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, el acoso en general y la violencia de género como actos ilícitos que vulneran los derechos fundamentales de cualquier persona. La sociedad genera situaciones y espacios de desigualdad que influyen directamente en las relaciones personales y profesionales pudiendo generar conductas de acoso. Ante esto, es necesario prevenir el origen del acoso y la violencia, estableciendo un protocolo disciplinario de solución cuando se detecten conductas de acoso.

Este protocolo asume el protocolo de la Universidad de Alcalá modificado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 12 de diciembre de 2024 y lo adapta a las características de estructura y organización de servicios del Centro Universitario Cardenal Cisneros (CUCC).

El CUCC pretende respetar los derechos fundamentales, la seguridad y la salud de las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Para ello, a continuación, se describen las diferentes normas que configuran el marco legislativo y político que hace referencia a cualquier tipo de acoso.

El contexto universitario es una organización funcional compleja entre distintas personas y grupos (PDI, PTGAS y estudiantes). Por ello, el objetivo último es disponer de un protocolo de

¹ Artículos 14, 15, 17 y 18.

² Artículo 35. El acoso discriminatorio aparece definido y regulado en términos semejantes de prohibición y prevención en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

³ El Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (en su artículo 173).

actuación frente al acoso que dé respuesta a la atención y protección de la víctima, sin perjudicar en ningún caso las garantías procedimentales y sustantivas de las personas denunciadas.

Al ser el CUCC un centro adscrito a la Universidad de Alcalá mantendrá relación con los servicios que se encargan del acoso y la violencia de género a través de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá (UAH) siguiendo sus protocolos de actuación de convivencia pretendiendo favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los de las personas que integran la comunidad universitaria.

Objetivos del Protocolo de actuación

Objetivo general

- Evitar y prevenir situaciones de discriminación y acoso, en cualquiera de sus formas y, en el caso de que lleguen a producirse, afrontarlas a través de la prevención secundaria y terciaria.
- Evitar y prevenir situaciones de violencia física y verbal que puedan constituir acoso.
- Promover una cultura de tolerancia cero frente a la discriminación, violencia o acoso.

Objetivos específicos

- Sensibilizar, informar y formar a toda la comunidad del CUCC en relación con el acoso y violencia en cualquiera de sus formas con el objetivo de identificar dichos comportamientos y conductas.
- Evitar y prevenir que se produzcan situaciones de acoso.
- Organizar de manera específica las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan siguiendo los procedimientos de actuación establecidos por la UAH y los señalados por el CUCC.
- Garantizar la integridad, seguridad y dignidad de las personas del CUCC afectadas aplicando las medidas sancionadoras pertinentes que aseguren la protección de las víctimas.
- Asegurar la confidencialidad de todas las personas afectadas.

- Aplicar las medidas necesarias para poder derivar a las víctimas al Servicio de Orientación del CUCC o a la Unidad de Igualdad de la UAH y que así puedan recibir asistencia y atención.
- Utilizar el conocimiento adquirido de la experiencia y análisis de la información con el objetivo de mejorar la respuesta y prevención.

Ámbitos de actuación del Protocolo actuación

Los ámbitos de actuación son los siguientes:

1. Todos los miembros de la comunidad universitaria: PDI, PTGAS y estudiantes del CUCC.
2. Estudiantes de programas de movilidad entrante.
3. Personas que tengan una vinculación con el CUCC y desarrollen actividades o programas en el centro.

Estos ámbitos serán de aplicación tanto en espacios físicos, como de internet, entornos virtuales o redes sociales.

El servicio donde cualquier estudiante puede acudir ante cualquier problema de acoso y/o violencia de género es el **Servicio de Orientación y Atención al Estudiante (SOAE)**. El profesorado y los coordinadores de curso podrán recibir a los estudiantes y ayudarles a escribir la denuncia si así lo consideran, pero siempre deberá ser remitida a dicho servicio. Todo el personal del CUCC y los estudiantes podrán poner una denuncia o acudir a este servicio si están siendo víctimas o lo han observado. Los estudiantes también podrán acudir a la unidad de Igualdad de la UAH.

Principios de actuación y garantías del procedimiento (UAH)

El procedimiento de actuación recogido en el presente Protocolo se realizará bajo los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad y celeridad, ajustándose a los siguientes criterios y garantías:

- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente agresoras y/o acosadoras.
- Serán aplicables, a las personas que intervengan en el procedimiento previsto en el presente Protocolo, las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Confidencialidad: Se garantizará el tratamiento reservado de la información, sin perjuicio de lo

establecido en la normativa de régimen disciplinario. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por lo dispuesto en el Reglamento Europeo de Protección de Datos 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos, de protección de datos de carácter personal. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos, tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

- Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas y salud de las víctimas: La UAH y el CUCC adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y acosadora o agredida y agresora, así como orientar sobre los recursos existentes para la protección de la salud.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia sexual, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, e identidad o expresión de género.

Definición y formas principales de conductas de acoso

Concepto general

Se define acoso, como todo comportamiento llevado a cabo por acción u omisión en el tiempo, ya sea verbal o físico, con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en concreto cuando se genera en un entorno de indefensión, intimidatorio, ofensivo o degradante.

PRINCIPALES FORMAS DE ACOSO		
Denominación	Definición	Características
ACOSO LABORAL ⁴	<p>Maltrato, amenaza y humillación a una o varias personas durante varias veces y de una manera deliberada en un contexto laboral.</p> <ul style="list-style-type: none">• Perjudicar la dignidad de la persona, así como dañar su salud y proporcionarle un entorno hostil de trabajo es la finalidad del acoso y la violencia.	<ul style="list-style-type: none">• Sin causa justificada, dejar sin ocupación efectiva de manera continuada, proporcionar ocupación en tareas sin valor o inútiles, o dejar incomunicado.• Exigir de manera desproporcionada resultados imposibles de cumplir con los medios materiales y personales con los que cuenta.• Represalias hacia quien plantea quejas, demandas o denuncias y/o quien colabora en ello.
ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL ⁵	<ul style="list-style-type: none">• Conductas de forma reiterada, intensa, y prolongada hacia una o varias personas, de violencia psicológica por parte de otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder, con el objetivo de generar un entorno hostil o humillante que perturbe la vida académica o profesional de la víctima. Se puede considerar esta conducta como un atentado a la dignidad y un riesgo para su salud de la persona.	<ul style="list-style-type: none">• Reprender, insultar, menoscabar delante de otras personas, o difundir rumores sobre su profesión o vida personal o académica-
ACOSO SEXUAL ⁶	<ul style="list-style-type: none">• Comportamiento, ya sea verbal o físico, de origen sexual que contenga como finalidad atentar contra la dignidad de una persona,	<ul style="list-style-type: none">• Innecesario contacto físico, como palmaditas, rozamiento, besos, abrazos, etc.

⁴ Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo del 26 de abril de 2007.

⁵ Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial.

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

	<p>provocando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chistes o comentarios sobre su aspecto o condición sexual, observaciones desagradables y deliberados abusos verbales. • Invitaciones comprometedoras y persistentes para participar en actividades de carácter social y lúdico, a pesar de que la persona objeto ha manifestado su negativa a la participación. • Utilizar imágenes pornográficas en lugares de trabajo. • Gestos obscenos. • Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados, como por ejemplo en los servicios. • Demandas de favores sexuales. • Agresiones físicas. • Cualquier mensaje manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
<p>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO⁷</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamientos con el objetivo o efecto de atentar contra la dignidad, generando un entorno intimidatorio, ofensivo y degradante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar comentarios sexistas despectivos basados en prejuicios de género. • Por causa de maternidad o de paternidad, demérito de la valía profesional. • Realizar conductas hostiles hacia quienes ejercen derechos de conciliación de la vida personal, profesional. • Desprecio, minusvaloración o aislamiento hacia quien no se comporte de acuerdo a los roles sociales asignados a su sexo.

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

CIBERACOSO	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier situación de acoso generada a través de las tecnologías de la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera hostigamiento: el envío de vídeos o imágenes denigrantes, utilizar software espía, virus informáticos y humillar a través de los videojuegos. • Se considera denigración: utilizar y distribuir información sobre otra persona con un tono despectivo y falso, a través de un anuncio web, correos, mensajería instantánea, foros, blogs o fotografías alteradas. • Se considera suplantación de la personalidad cuando se entra en la cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona, enviando y publicando material comprometedor, manipulando y usurpando su identidad. • Se considera difamación y juego sucio: cuando se viola la intimidad, se engaña a la persona para que comparta información confidencial con el objetivo de promover rumores difamatorios. • Se considera acoso cibernético las conductas de hostigamiento y/o acoso de manera repetida, enviando mensajes ofensivos, insultantes, groseros y ciberpersecución. Incluyendo las amenazas de daño o intimidación que dan lugar a que la persona tema por su seguridad.
OTROS TIPOS DE ACOSO ⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier conducta no deseada de origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, diversidad sexual de una personal, cuyo objetivo sea el atentar contra su dignidad creando un entorno intimidatorio, ofensivo y humillante. 	

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Tipos de actuaciones en la Prevención del acoso

Para dar respuesta al acoso es necesaria una actuación integral desde la prevención hasta la sanción en los casos que se tengan constancia. Para ello es necesario hacerlo de una forma coordinada con el objetivo de modo que cada acción llevada a cabo sea una referencia para el resto.

Actuaciones de Prevención Primaria

El CUCC a través de la sensibilización, concienciación, información, formación e investigación desarrollará la Prevención Primaria.

- a) Sensibilización: la Comisión de Convivencia del CUCC llevará a cabo e impulsará campañas de sensibilización a través de las redes sociales, en el propio centro universitario sobre el acoso, sus causas, circunstancias y consecuencias.
- b) Concienciación: así mismo se promoverán campañas específicas sobre determinadas cuestiones relacionadas con el acoso.
- c) Información: En relación con todos los elementos relacionados con el acoso (conocimiento, actuaciones, recursos, protocolos y medidas) se facilitará información.
- d) Garantizar el conocimiento de las Normas de Convivencia y de este protocolo resolviendo las dudas que pudieran surgir.
- e) Formación: Con el objetivo de transmitir conocimiento y habilidades específicas sobre cuestiones relacionadas con el acoso, se llevarán a cabo acciones y planes de formación. El punto seguro de información y el punto violeta del CUCC se encuentran en el Servicio de Orientación.
- f) Investigación científica: se atenderá a los resultados existentes en investigación científica sobre el tema, colaborando con estudios sobre acoso y bienestar de los estudiantes cuando el contexto lo requiera.
- g) Protección: Se protegerá a las víctimas en todo el proceso incluyendo los cambios de grupo necesarios para mantener su seguridad.

Actuaciones de Prevención Secundaria

La Comisión de Convivencia del CUCC, a través del Servicio de Orientación y Apoyo al Estudiante (SOAE), llevará a cabo acciones con el objetivo de identificar los casos de acoso que se estén produciendo en el centro. Cuando se detecte un caso, se ofrecerá a la víctima información y atención necesaria continuando con el procedimiento informal o disciplinario formal, según el caso. Las actuaciones de carácter preventivo secundario tendrán como base:

ACTUACIONES DE PREVENCIÓN SECUNDARIA DEL SOAE DEL CUCC
Establecer y gestionar sistemas para la consulta y asesoramiento de forma anónima sobre acoso, como por ejemplo un buzón, correo electrónico o teléfono.
Proporcionar diversos recursos para la resolución temprana, como instrumentos de identificación precoz de conflictos y estudios sobre el clima del centro.
Llevar a cabo una política de resolución de conflictos.
Cuando se detecte la necesidad, se remitirán al Servicio de Atención Psicológica del CUCC (SAPsi-CUCC) casos para su estudio y valoración para la vigilancia del bienestar del estudiantado implicado con quien se trabajará de forma coordinada. El estudiante podrá optar por este servicio aceptando las condiciones vigentes en cada curso académico.
Se llevarán a cabo todas las actuaciones cuyo objetivo es la consecución de la prevención secundaria, teniendo en cuenta los principios y criterios establecidos en este protocolo.

Actuaciones de Prevención Terciaria

Ante cualquier situación de acoso, independiente del procedimiento informal o formal que se lleva a cabo, deben tenerse en cuenta los siguientes criterios de actuación:

Ante una situación de conocimiento de posible acoso cualquier miembro del CUCC lo debe poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad y Convivencia o del Servicio de Orientación (orientacion@cardenalcisneros.es). El estudiantado también lo podrá presentar directamente, si así lo considera, a la unidad de igualdad de la UAH (unidad.igualdad@uah.es). Para todo ello se presentará un escrito (ver modelo Anexo I.1) que deberá acompañarse de la relación de los hechos que a su juicio motivan la solicitud de intervención (Anexo I.2), y en un plazo máximo de tres meses, a contar desde que se produjeron los mismos. También se podrá utilizar la [Sede Electrónica de la UAH](#).

Sin perjuicio del plazo establecido en el párrafo anterior, y con independencia de los plazos

de prescripción de las infracciones administrativas previstas en la normativa vigente sobre régimen disciplinario, la Dirección de la Unidad de Igualdad atenderá las solicitudes de intervención que reciba por los motivos previstos en el presente Protocolo, proponiendo la adopción de las medidas oportunas para poner fin a la situación denunciada y prestando el apoyo y asistencia necesarios a la persona afectada.

Tendrán legitimación para presentar el escrito:

- 1.- Cualquier persona que, estando incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, se considere presunta víctima de una agresión, de una conducta de acoso o discriminación.
- 2.- Cualquier persona que, estando incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, haya sido testigo directo o haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas.
- 3.- La representación del personal o del estudiantado de la UAH y del CUCC que tengan conocimiento de la existencia de las referidas conductas.

En los supuestos contemplados en los apartados 2 y 3, se deberá acreditar el consentimiento de la persona afectada por la conducta denunciada. Dicho consentimiento podrá ser revocado en cualquier momento del procedimiento. Tanto el consentimiento como su revocación deberán constar por escrito.

En todo caso, si la formulación de la denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

A la vista del escrito presentado, o tras la ratificación por escrito de la denuncia realizada verbalmente, y en un plazo no superior a cinco días desde su recepción, la Dirección de la Unidad de Igualdad o el Servicio de Orientación del CUCC, tras un primer análisis de los hechos objetivos podrá:

- 1.-No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
- 2.- Si a su juicio se estima que los hechos no son calificables como violencia sexual, acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o

expresión de género, pero sí podrían acabar siéndolo, podrá intentar resolver el conflicto, en colaboración con la Defensoría Universitaria y/o la Comisión de Convivencia Universitaria, proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

3.- Admitir el escrito de denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.

El CUCC remitirá estos casos a la unidad de Igualdad de la UAH y trabajará en colaboración durante todo el proceso.

Tipos de procedimientos en la prevención del acoso

- **Procedimiento Informal de Solución**

Es un instrumento destinado a actuar ante indicios y circunstancias que pueden derivar en una conducta de acoso. Si se manifestara la existencia de conducta de acoso, se iniciaría directamente el protocolo disciplinario formal.

Para poner fin a una situación conflictiva y evitar que se repita, este procedimiento proporciona unas determinadas propuestas y pautas de actuación, con las que garantizar un buen ambiente de trabajo y estudio. Las actuaciones, además de respetar los derechos de las partes afectadas, serán rápidas, informales y se aplicarán tempranamente, cuando las circunstancias no estén reflejando de forma objetiva la existencia de acoso.

El **procedimiento informal** será gestionado por el SOAE y seguirá los pasos siguientes:

Pasos	Medida/Actuación
1. Presentación de queja por parte de la víctima, terceros o Comisión de Convivencia*	Se llenará un formulario y se entregará en el SOAE
2. Identificación de la víctima o víctimas y las	El SOAE se pondrá en contacto con la víctima para que decida cómo proceder. A través del procedimiento informal de

personas supuestamente responsables de ello	solución, se desarrollará una actuación de prevención secundaria o terciaria.
3. A la persona a la que se dirige la queja, comunicación de la existencia de ésta y de las consecuencias que tienen las conductas recogidas en la queja, en términos de responsabilidad	Se informará y explicará que el procedimiento informal que se lleve a cabo no es una sanción disciplinaria, y que tampoco deja expediente formal de su tramitación. Además, se le informará que, ante una queja, puede guardar silencio, dar la explicación que estime oportuna o incluso mostrar su oposición a la queja, sin utilizar nada de lo que diga en su contra.
4. Comunicación del resultado de la actuación anterior a las personas implicadas	Se atenderá a las personas implicadas en el proceso: por un lado, a la víctima, para recuperarla de las posibles consecuencias de las conductas que haya podido sufrir, se le informará sobre su situación, y se le asesorará en aquellas cuestiones relacionadas con las alternativas que se le planteen; y por otro para lograr que su conducta conflictiva cese y no se repita, al receptor de la queja.
5. Emisión de un Informe confidencial de conclusiones**	

* En ningún caso se exigirá pruebas demostrativas de los hechos de acoso a las personas que presenten la queja.

** De manera resumida se hará constar todas las actuaciones que se lleven a cabo en relación con las personas implicadas, además de los hechos, circunstancias más relevantes, propuestas de actuación y las recomendaciones.

• **Procedimiento Disciplinario Formal**

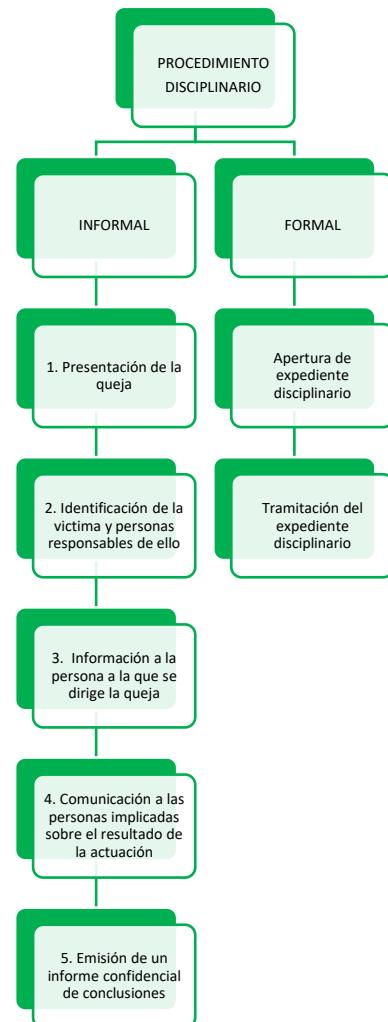
Este procedimiento deberá ser aplicado en los siguientes casos:

- a) Cuando los hechos no se puedan abordar desde el procedimiento informal.

- b) Cuando la presunta víctima considere preciso utilizar este procedimiento.
- c) Cuando los comportamientos tratados informalmente son reiterados.
- d) Cuando terceras personas presenten la denuncia, para ello se requerirá el consentimiento de la presunta víctima.

Hay ciertos aspectos a tener en cuenta:

- a) La apertura del expediente disciplinario se ha de sustanciar de acuerdo con la normativa disciplinaria aplicable, en función de la condición de estudiante, PTGAS o PDI de la persona denunciada, y según lo establecido en el Reglamento de la UAH a través de la persona del Rector y con información al Defensor Universitario.
- b) En la tramitación de dicho expediente se respetarán los criterios de actuación y las garantías específicas recogidas en este protocolo para los casos de acoso.
- c) El Defensor Universitario de la UAH y el Servicio de Orientación (SOAE) del CUCC coordinarán sus respectivas actuaciones. El informe podrá ser remitido a la unidad de igualdad de la UAH.



Atención a la víctima y seguimiento de los casos de acoso

Los órganos responsables de prestar y coordinar el apoyo integral a la víctima y realizar el seguimiento de los casos de acoso son el SOAE y la dirección CUCC, sin perjuicio de la actuación coordinada con el Defensor Universitario cuando se requiera y de la Unidad de Igualdad de la UAH.

- **Protección y apoyo a la víctima**

a) Se adoptarán medidas de protección con el objetivo de que la víctima no sufra consecuencias negativas al denunciar su situación de acoso. La presunción de inocencia en la persona que haya podido llevar a cabo el acoso no se debe entender como inacción respecto a la víctima, ni tampoco las medidas de protección adoptadas como culpabilidad. El objetivo es dar una respuesta coherente a la situación que ha generado la denuncia. El primer paso será contemplar el cambio de grupo, siempre que sea posible.

b) La persona que ha realizado la denuncia ha de ser informada de todo el proceso, dándole atención y protección ante cualquier situación negativa que pueda sufrir.

c) El SOAE puede proponer ante los órganos competentes la adopción de medidas de protección a las víctimas, atendiendo a las circunstancias de estas y la presencia de factores de riesgo como, por ejemplo, cambios de grupo en la docencia, en las prácticas o seminarios.

d) La Universidad, a través de la actuación coordinada del SOAE y la Unidad de Igualdad de la UAH, velará por la reparación y recuperación de la víctima, una vez constatada la existencia de acoso mediante una sentencia penal del órgano competente o mediante sanción administrativa como consecuencia del correspondiente expediente disciplinario, adoptando entre otras las siguientes medidas de apoyo:

1.- Todas las solicitudes relacionadas con su situación personal y profesional se examinarán con la mayor brevedad posible

2.-Para garantizar el derecho de protección integral de la persona afectada hasta conseguir su completo restablecimiento, se propondrán todas las medidas que se estimen oportunas sobre todo en lo relativo al aspecto psicológico.

3.- En relación con la prestación de atención sanitaria, en especial la atención psicológica y social, se asesorará a la víctima

- **Atención a la víctima de violencia**

Ante cualquier situación de violencia, toda la comunidad universitaria está obligada a colaborar. El CUCC colabora con la UAH a través de la Unidad de Igualdad, que es el servicio especializado sobre prevención y atención de la violencia de género y en general conductas de acoso sexual o por razón de sexo de forma específica.

Con la Unidad de Igualdad se pretende desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad. Su objeto es impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar todas aquellas políticas de igualdad de oportunidades adoptadas en y desde la UAH que favorezcan la no discriminación entre personas de diferente sexo en el ámbito universitario.

Para el caso de los y las estudiantes, se seguirá el protocolo de la UAH de prevención y actuación frente al acoso sexual, orientación sexual o identidad de género.

Si las denuncias se aceptan en el SOAE, tras su estudio, pasarán a la unidad de Igualdad de la UAH y/o a los órganos pertinentes de la UAH, para continuar el protocolo o ponernos a su disposición para actuación, informes, seguimiento, etc. Se llevará un registro de dichos casos, desagregados por sexo, y se encargará de realizar un seguimiento y evaluación de estos, por la Unidad de Igualdad de la UAH, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantadas, informando a la Comisión de Igualdad y a los órganos de representación que correspondan. Manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas, se realizará una publicación periódica de estos datos

Recomendaciones para el PDI, PTGAS y estudiantes

1. Observar atentamente las posibles señales que puedan alertarnos de que se produce acoso: disminución del rendimiento escolar, absentismo, denuncias de sustracción o robo de material escolar, repentinos cambios de humor, lesiones físicas, etc. Es aconsejable medir los niveles de incidencia del acoso escolar con las herramientas disponibles para ello.
2. Promover el trabajo en equipo, el respeto a los demás y la escucha activa.
3. Fomentar la importancia de la inclusión y el respeto por lo diferente.
4. Impulsar la inteligencia emocional y las habilidades sociales.

5. Ofrecer pautas sobre resolución de conflictos de una manera pacífica a la comunidad educativa.

Documentos de referencia

Normativa universitaria

- Universidad de Alcalá. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la Universidad de Alcalá. (Aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2017 y Modificado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 12 de diciembre de 2024)

- Universidad Autónoma de Barcelona, 2016. Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo, de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universitat Autónoma de Barcelona. (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de marzo de 2016)

- Universidad de Granada. PROTOCOLO de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso. Secretaría de Igualdad y Conciliación.

- Universidad de Huelva, 2014. Protocolo de prevención y actuación sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Universidad de Huelva. (Aprobado por Consejo de Gobierno en sesión de 20 de junio de 2014)

Legislación

- Comunidad de Madrid, Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de 29 de diciembre de 2005, nº 310, disposición nº 4171, pp. 6-16.

- España, Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 1978, nº 311, pp. 29313-29424. (Véase especialmente los artículos 9.2 y 14)

- España, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre de 2004, nº 313, pp. 42166-42197.

- España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, de 23 de marzo de 2007, nº 71.

- Unión Europea, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2007/C 303/01), de 14 de diciembre de 2007. Diario Oficial de la Unión Europea, de 14 de diciembre de 2007, nº 303, pp. 1-16. (Véase especialmente el artículo 23).

- Unión Europea, Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Consejo Europeo y el Parlamento Europeo. Diario Oficial de la Unión Europea (Serie L), de 26 de julio de 2006, nº 204, pp. 23-36. (Véase especialmente los artículos 2.1.c) y 25).