PROTOCOLO DE ACOSO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CEU CARDENAL HERRERA

Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 30 de septiembre de 2026 y por el Patronato en su sesión de 17 de octubre de 2026.

PROTOCOLO DE ACOSO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CEU CARDENAL HERRERA

I. PREÁMBULO

La Universidad CEU Cardenal Herrera asume su compromiso de garantizar los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente y, en particular, el respeto a la dignidad y la intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la protección de la seguridad y la salud de quienes componen la comunidad universitaria. Como parte de este compromiso, adopta el presente Protocolo de Acoso para detectar y erradicar el acoso en su ámbito de competencia, definiendo, implementando y comunicando a toda la comunidad universitaria las medidas establecidas para prevenir los casos de acoso que pudieran darse y establecer un procedimiento a seguir ante estas situaciones, ofreciendo un tratamiento igualitario e integral a las víctimas.

El presente Protocolo se elabora siguiendo el mandato establecido en el artículo 4.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en el que se afirma que las universidades deberán contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres, condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para las personas con discapacidad, y medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso. Asimismo, el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, en su artículo 10, apartado 4 letra j), obliga a las universidades a incluir entre su normativa interna una normativa de igualdad, consistente en un plan de igualdad de mujeres y hombres, así como un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En el desarrollo del contenido de este Protocolo se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que, en defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres, plantea específicamente como situación de discriminación sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en la que se establece la obligación de promover condiciones de trabajo que lo eviten, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la cual establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, destacando la necesidad de adoptar las medidas adecuadas para prevenir el acoso sexual en el trabajo y el hostigamiento psicológico en el trabajo o mobbing.

- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, en el que se consagra la garantía al derecho a la no discriminación (cualquier tipo de discriminación) del estudiantado universitario.

- Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, el cual en su artículo 2.f) define como acoso "*toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*".

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 4, apartado 2 e) dispone que todo trabajador tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el ámbito autonómico, Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Por último, se ha tenido en consideración el Reglamento del Defensor Universitario de la Universidad CEU Cardenal Herrera, encargado de la defensa y protección de los derechos, deberes e intereses legítimos de los miembros de la comunidad universitaria, así como el Código de Conducta de la Fundación Universitaria San Pablo-CEU, en el que se considera como un principio básico la especial atención a las conductas de acoso, debiéndose prohibir y perseguir toda conducta de acoso, sea del tipo que sea, laboral, sexual, escolar, "bullying" o similares.

II. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tiene como finalidad establecer el procedimiento de actuación ante posibles situaciones de acoso, de cualquier naturaleza, en el ámbito de la Universidad CEU Cardenal Herrera (en adelante, CEU-UCH) y en los organismos y centros dependientes de la misma.

En concreto:

a) Informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso.

b) Identificar las circunstancias que puedan favorecer el acoso para actuar de manera preventiva, creando un entorno favorable para la convivencia y el respeto.

c) Disponer del adecuado procedimiento para atender y resolver los casos que se produzcan.

d) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas. Aplicar las medidas cautelares legalmente procedentes para proteger a las víctimas, solucionar la situación de acoso y, en su caso, utilizar las medidas sancionadoras pertinentes.

e) Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

f) Proporcionar a las víctimas asistencia y atención integral frente a las consecuencias derivadas del acoso.

g) Gestionar el conocimiento obtenido de la experiencia y analizar la información con vistas a mejorar la respuesta y la prevención.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este protocolo se aplica a:

a) Todas las personas que integran la comunidad universitaria de la Universidad CEU Cardenal Herrera:

- Estudiantes.
- Personal Docente e Investigador (PDI).
- Personal Técnico, de Gestión y de Administración y de Servicios (PTGAS).
- Becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad CEU Cardenal Herrera, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.

b) Cualquier persona que, aunque dependa de empresas o entidades externas, preste su servicio en el ámbito de la Universidad CEU Cardenal Herrera, siempre que en la presunta situación de acoso también se encuentre implicado personal de la comunidad universitaria.

c) Las personas que hayan pertenecido a alguno de los anteriores colectivos y ya no ostenten dicha condición, siempre y cuando aleguen que su relación con la Universidad finalizó como consecuencia de la situación de acoso e invoquen el presente procedimiento en un plazo máximo de 6 meses desde la fecha en que finalizó dicha relación.

El acoso comprende tanto los comportamientos desarrollados en los campus de la Universidad, como los que tengan lugar durante el desempeño de sus funciones en el transcurso de viajes o desplazamientos relacionados con la actividad universitaria, y hace referencia tanto a las actuaciones individuales como colectivas.

IV. CONCEPTO Y PRINCIPALES FORMAS DE ACOSO

1. Concepto general

Con carácter general, se entiende por acoso todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma.

Las características principales del acoso son:

- La producción de un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Que exista intención de denigrar y atentar contra la dignidad de la persona.
- Que se produzca de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- Que exista una situación de desigualdad entre la persona acosadora y la acosada, de manera que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.

El acoso se puede considerar:

- Descendente: cuando se produce desde una persona que tiene una posición de superioridad (no necesariamente jerárquica) frente a la víctima.
- Horizontal: cuando se produce entre personas que tienen la misma categoría o nivel de jerarquía.
- Ascendente: cuando se produce desde una persona que tiene una posición de inferioridad (no necesariamente jerárquica) frente a la víctima.

2. Principales formas de acoso

A continuación, se recogen algunas de las formas de acoso más habituales, sin que en ningún caso pueda entenderse que se trata de una lista cerrada.

Acoso laboral[1]: La expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Acoso sexual: 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

[1] Ante un eventual acoso laboral, se seguirá el "Procedimiento General de Prevención e Intervención en materia de acoso laboral de la Fundación San Pablo-CEU de mayo de 2018.

persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: se produce acoso por razón de sexo cuando tiene lugar 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 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso psicológico o *mobbing;* este tipo de acoso supone una exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente aquella desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos), con el propósito o efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima.

Acoso entre estudiantes o bullying[2]: Consiste en un continuado y deliberado maltrato verbal y/o modal que recibe un estudiante por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objetivo de someter, amilanar, arrinconar, excluir, intimidar, amenazar u obtener algo de la víctima mediante el chantaje y que atentan contra su dignidad y sus derechos fundamentales.

Acoso moral discriminatorio: consiste en toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social).

Ciberacoso: se produce cuando cualquiera de las formas de acoso anteriormente descritas, se realizan a través de las tecnologías de la información.

En particular, y entre otros supuestos, se puede considerar ciberacoso:

1. Envío de imágenes o vídeos denigrantes, seguimiento mediante *software* espía, remisión de virus informáticos y humillación utilizando videojuegos.

2. Suplantación de la personalidad, mediante la entrada en la cuenta de correo electrónico, intranet o red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad.

3. Difamación o violación de la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra con el fin de promover rumores difamatorios.

4. Acoso cibernético consistente en una conducta repetida de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciberpersecución.

[2] Los casos de acoso entre estudiantes o bullying que pudieran producirse entre los estudiantes, se regirán por lo dispuesto en el *Protocolo de actuación para casos de acoso entre iguales de la Universidad CEU Cardenal Herrera*.

Se incluyen las amenazas de daño o intimidación que provocan que la persona tema por su seguridad.

V. EXCLUSIONES

Conforme a lo establecido en el apartado 3, el acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas vejatorias o intimidatorias.

En consecuencia, quedan excluidos del concepto de acoso aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que, aunque afectan a la organización y funcionamiento de la Universidad, no tienen la consecuencia ni la finalidad de destruir o denigrar personal, académica o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. En concreto, no constituyen acoso, entre otras, las siguientes situaciones:

- Los comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional.
- Las actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima.
- Los conflictos puntuales y no reiterados.
- Las críticas justificadas.
- La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal y ejercidos de manera proporcionada.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en si mismas conductas de acoso, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general. A estos efectos, los órganos de dirección y gestión de la Universidad y de la FUSP-CEU asumirán una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

VI. GARANTÍAS Y DERECHOS DE LAS PARTES AFECTADAS

1. De la persona objeto de acoso

Cualquier persona que, conforme a este procedimiento, considere que ha sido objeto de acoso en la CEU-UCH, tiene derecho a:

- Comunicar los hechos sin temor a ser objeto de intimidación o a recibir un trato injusto, discriminatorio o desfavorable, ni a sufrir represalias o perjuicios por esta razón y sin que ello vaya en detrimento de las acciones penales, civiles y/o administrativas que le puedan corresponder.

- Ser escuchada, informada y asesorada y recibir un trato justo.

- Disponer de un seguimiento durante todo el proceso para ser protegida y para valorar la eficacia y adecuación de las medidas aplicadas.

- Recibir, si fuera necesario, atención médica, legal, psicológica y/o social, a través de medios propios de la CEU-UCH o a través de la derivación a recursos externos.

- Ser informada de que su actuación de mala fe puede suponer tanto la apertura de un procedimiento de exigencia de responsabilidad por parte de la CEU-UCH, como el ejercicio de las oportunas acciones legales que puedan corresponder a la persona o personas falsamente acusadas.

2. De la persona denunciada

Cualquier persona que, conforme a este Protocolo, sea denunciada, tiene derecho a:

- Que el inicio y la tramitación de un procedimiento de investigación no supongan penalización alguna para ella.

- Conocer la naturaleza y el contenido de la denuncia en términos que protejan la confidencialidad del informante, por lo que no se incluirá ni su identidad, ni el área o departamento del que procede la denuncia, ni ninguna otra información que pueda facilitar la identificación del informante.

- Gozar de la presunción de inocencia y defenderse de las acusaciones, pudiendo alegar y acreditar todo cuanto estime conveniente (todo ello siempre que se ajuste a las normas y procedimientos establecidos).

- Ser escuchada y recibir un trato justo.

VII. COMISIÓN DE INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO (CISA)

Para llevar a la práctica el presente Protocolo, se constituye la Comisión de Intervención en Situaciones de Acoso (en adelante, también CISA), órgano colegiado con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución sobre hechos denunciados en materia de acoso, conforme a lo mencionado en el apartado 2 de este Protocolo.

1. Composición de la CISA

La CISA está compuesta por:

- El Secretario General de la Fundación Universitaria San Pablo CEU y el Secretario General de la Universidad CEU Cardenal Herrera, que ocuparán la presidencia de la Comisión, o bien las personas de las correspondientes Secretarías Generales en las que se delegue.

- El Vicerrector con competencias en materia de Profesorado, cuando el denunciado sea un profesor.

- El Vicerrector con competencias en materia de Estudiantes cuando el denunciado sea un estudiante, así como del SOU.

- El Gerente cuando el denunciado sea un miembro del PTGAS.

- El Defensor Universitario.

- Un representante del PDI y un representante del PTGAS, nombrados por el Rector entre los miembros del Comité de Empresa.

- Representante del estudiantado, siempre que la denuncia esté presentada por un estudiante o dirigida contra un estudiante.

2. Funciones de la CISA

Las funciones de la CISA son:

a) Impulsar medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación en materia de acoso, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.

b) Velar porque las personas afectadas reciban la atención y el asesoramiento necesarios.

c) Tramitar el procedimiento según lo establecido en el presente Protocolo.

d) Elaborar una propuesta de resolución sobre el hecho denunciado, una vez recibidas las actuaciones practicadas por el órgano instructor.

e) Proponer al Rector la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias, con el fin de proteger a las personas afectadas en alguna de las posibles conductas de acoso.

f) Elevar al Rector un informe con las conclusiones de la intervención y, en su caso, con la propuesta de medidas a adoptar.

g) Asesorar e informar a la comunidad universitaria sobre la aplicación de este Protocolo.

h) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.

3. Criterios de funcionamiento de la CISA

- La Comisión se constituirá con los miembros oportunos cuando sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

- La Comisión podrá recurrir a cuantas personas expertas considere oportunas para la resolución de los casos.

- Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán aplicables a las personas que formen parte de la Comisión.

- Para la válida adopción de acuerdos será necesario el voto favorable de, por lo menos, la mitad más uno de los miembros presentes. En caso de empate, se realizará una nueva votación, en la que la presidencia contará con voto de calidad. No se admitirán la delegación de voto ni el voto anticipado.

- La Comisión no cuenta con competencias disciplinarias, por lo que carece de facultades ejecutivas y sus decisiones no son susceptibles de recurso.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE LOS CASOS DE ACOSO

1. Garantías del procedimiento.

Durante la tramitación del procedimiento regulado en el presente Protocolo, se observarán las siguientes garantías:

- Objetividad: todas las personas que intervengan actuarán de buena fe, procurando un ambiente de trabajo y estudio sin acoso, así como el esclarecimiento y, en su caso, la sanción disciplinaria de los hechos. El procedimiento se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas implicadas.

- Respeto y protección a las personas. Las actuaciones y diligencias se realizarán con discreción, prudencia y el debido respeto para proteger la intimidad y la dignidad de todas las personas afectadas que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable.

- Presunción de inocencia. Se garantizará la presunción de inocencia de las personas a las que se le atribuya el presunto acoso.

- Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.

- Diligencia y celeridad. La investigación sobre la conducta denunciada deberá ser realizada con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado y la resolución dictada en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- Imparcialidad y contradicción. El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Prevención y prohibición de represalias: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier

clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso sexual, o acoso por razón de sexo.

- Restitución de derechos. Las víctimas de acoso tendrán derecho a ser restituidas a las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, en caso de que estas hubieran sido modificadas.

- Denuncias no probadas. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra la parte informante. Se supervisará con especial atención la situación para asegurarse de que el presunto acoso no existe, sin perjuicio de las actuaciones que puedan derivarse en los supuestos de denuncias falsas.

- Denuncias falsas o mala fe. La Universidad podrá adoptar las medidas que considere oportunas, dentro de la legalidad vigente, en caso de que la denuncia de acoso sea falsa o se haya realizado de mala fe.

- Protección de datos. Los datos de carácter personal que figuren en el procedimiento serán tratados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos.

- Otros recursos y vías. El inicio del procedimiento no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

El procedimiento recogido en este Protocolo tiene carácter voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial.

La apertura de expedientes sancionadores por la Administración, o de procedimientos judiciales por la jurisdicción competente, determinará el inmediato archivo de cualquiera de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo. Esta suspensión no implica necesariamente la de las medidas provisionales y/o cautelares que se hubiesen adoptado. Además, seguirán a disposición de las personas afectadas los servicios de apoyo y atención disponibles. Asimismo, la citada suspensión del procedimiento se realizará sin perjuicio de la incoación del expediente disciplinario que corresponda; y si del estudio de los hechos se dedujera que estos pueden ser constitutivos de infracción administrativa, se actuará en cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de aplicación. En este contexto, el procedimiento podrá ser retomado o no, según proceda, conforme a lo que se resuelva por los órganos competentes.

Toda la comunidad universitaria de la Universidad está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente Protocolo.

2. Inicio del procedimiento

Podrá iniciar el procedimiento por acoso:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de acoso, presentando la oportuna denuncia a través del Canal Ético de la Fundación.

- Cualquier miembro de la comunidad universitaria de la Universidad CEU Cardenal Herrera que tuviera conocimiento de alguna situación que pudiera ser constitutiva de alguno de los tipos de acoso aquí recogidos podrá informar a través del Canal Ético.

3. Desarrollo e instrucción del procedimiento

Solo podrán interponer denuncia por acoso aquellas personas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo conforme a lo establecido en el artículo 2, se consideren víctimas de acoso.

Una vez presentada la denuncia por acoso, se comprobará que contiene una descripción suficiente de los hechos o comportamientos que, a juicio de quien la interpone, son constitutivos de acoso.

Realizada esta verificación, la denuncia será trasladada al Comité de Ética y Cumplimiento de la FUSP-CEU, el cual, en su caso, informará al Secretario General de la Fundación Universitaria San Pablo CEU y al Secretario General de la Universidad CEU Cardenal Herrera. Este último convocará a la Comisión de Intervención en Situaciones de Acoso, dando traslado de la denuncia. La CISA determinará el órgano encargado de llevar a cabo la instrucción que, con carácter general, recaerá en la persona designada por Secretaría General de la Universidad que contará con el apoyo de:

- El Vicerrectorado con competencia en materia de estudiantes, en el caso de que el denunciado sea un alumno.

- El Vicerrectorado con competencia en materia de profesorado, en el caso de que el denunciado sea un miembro del PDI y sea de aplicación este Protocolo.

- Gerencia, en caso de que el denunciado sea un miembro del PTGAS y sea de aplicación este Protocolo.

Cuando se trate de un caso relacionado con acoso sexual o por razón de sexo, se dará traslado a la Unidad de Igualdad de la Universidad para que, en su caso, pueda participar en los trámites indicados en esta fase del procedimiento.

En casos especialmente graves, y siempre que la CISA considere necesario que el informante y los posibles testigos no tengan contacto con la persona que ha sido denunciada, podrá proponer medidas de apoyo o de ayuda mientras se resuelve la denuncia, con el fin de salvaguardar los intereses de todos los implicados. La CISA

estudiará de manera individual cada caso para establecer las posibles medidas de apoyo o protección más adecuadas para cada situación.

El órgano designado para la instrucción se encargará de investigar los hechos que han dado lugar a la denuncia por situación de acoso, recabando los documentos necesarios, tomando declaración a las personas involucradas y otras que pudieran tener conocimiento o información relevante sobre los hechos, así como practicando cuantas pruebas se consideren pertinentes.

Como norma general, se procurará que el informante declare una sola vez, si bien podrá requerirse una nueva declaración si se considera necesario aclarar algún extremo. Asimismo, el informante podrá comparecer a petición propia más de una vez, si así lo solicita, para aclarar algún punto o aportar más pruebas.

Durante el trámite de instrucción se podrá requerir el asesoramiento de los servicios de la Universidad que se estimen pertinentes (SOU, Área de Promoción de la Salud, Seguridad y Bienestar Laboral, Defensor Universitario, entre otros). Con carácter excepcional y por causas debidamente justificadas, se podrá solicitar la intervención de un servicio de asesoramiento externo.

Salvo causa justificada, el trámite de instrucción no podrá exceder de 15 días hábiles. Las declaraciones del informante, el denunciado y los testigos serán registradas, siéndoles facilitada una copia de las mismas.

Aunque lo deseable es que se intente resolver la situación a través del diálogo y la mediación, en los casos de acoso sexual o por razón de sexo no se podrán aplicar, en ningún caso, la mediación o soluciones dialogadas.

4. Propuesta de Resolución

Concluida la fase de instrucción, se dará traslado de todas las actuaciones a la CISA, quien deberá elaborar una propuesta de resolución sobre el hecho denunciado.

En el plazo máximo de 15 días hábiles, la CISA emitirá un informe que será remitido por escrito al Rector y al Comité de Ética y Cumplimiento de la Universidad, que contendrá alguna de las siguientes conclusiones:

a) Que no existen indicios racionales de una posible situación de acoso, ni ninguna otra presunta falta que pudiera dar lugar a la incoación de un expediente disciplinario a la persona o personas denunciadas, proponiendo el archivo de las actuaciones.

b) Que haya indicios de una presunta situación de acoso, en cuyo caso emitirá un escrito en el que se hará constar:

- Una propuesta de medidas cautelares si se considera necesaria su adopción para garantizar la salud física y psíquica del afectado. Dichas medidas deberán ser implantadas de forma inmediata, hasta el completo

restablecimiento de la persona afectada. Asimismo, se propondrán las soluciones necesarias para evitar que se mantenga la situación de acoso.

- Una propuesta de medidas definitivas o actuaciones organizativas de carácter permanente que se consideren adecuadas para la prevención de futuras acciones de acoso.

5. Resolución del Procedimiento

La resolución del procedimiento corresponderá al Comité de Ética y Cumplimiento y se realizará de conformidad con la normativa que resulte aplicable.

6. Circunstancias agravantes de los casos de acoso

Debido al posible impacto sobre la víctima, a los efectos de determinar las sanciones que pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

1. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

2. Existan dos o más víctimas.

3. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

4. El agresor tenga poder de decisión sobre la situación laboral de la víctima.

5. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

6. La víctima se encuentre en cualquiera de las siguientes situaciones laborales: contrato temporal, periodo de prueba, becario en prácticas, o cuando su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

7. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

8. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

9. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

IX. Disposiciones adicionales

Primera. - Toda la información relativa a denuncias en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la privacidad e intimidad de las partes implicadas.

Segunda. - El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplia los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

Tercera. - Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el

presente procedimiento. A esto efectos, cualquiera de las partes implicadas deberá informar al Secretario General de la Universidad del inicio de un procedimiento judicial y ésta, de manera inmediata, al Comité de Ética y Cumplimiento de la Fundación.

Cuarta. - En el supuesto de que cualquier miembro de la CISA sea parte en el procedimiento, persona denunciada o testigo, quedará inhabilitado para actuar en el procedimiento. En este caso, la CISA designará a una persona sustituta, que deberá contar con la formación adecuada en este ámbito.

Quinta. - Tanto FUSP-CEU como la Universidad adoptarán todas las medidas posibles para proteger a las personas intervinientes en el proceso ante cualquier tipo de intimidación, persecución, discriminación o represalias, ya se produzcan de manera directa o indirecta.

X. Disposiciones finales

Primera. - El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Patronato de la Universidad CEU Cardenal Herrera.

Segunda. - Cualquier cambio o modificación del presente Protocolo, así como la extinción del mismo, deberá ser sometido a la aprobación del Patronato de la Universidad CEU Cardenal Herrera.