

**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN PARA
LOS ALUMNOS CONTRA
EL ACOSO SEXUAL O
POR RAZÓN DE SEXO Y
ACOSO
DISCRIMINATORIO DE
LA UNIVERSIDAD
FRANCISCO DE
VITORIA¹**

¹ Aprobado por el Comité de Dirección de la Universidad Francisco de Vitoria de 3 de septiembre de 2024

Índice

- 01. INTRODUCCIÓN**
- 02. MARCO NORMATIVO**
- 03. DEFINICION DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO**
- 04. ÁMBITO DE AMPLICACIÓN**
- 05. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN**
- 06. FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**
- 07. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO**
- 08. PROCEDIMIENTO**
 - 8.1. Inicio
 - 8.2. Investigación
 - 8.2.1 Adopción de medidas cautelares
 - 8.2.2. Inicio de la investigación
 - 8.3. Propuesta de resolución por el órgano instructor
 - 8.4. Resolución
 - 8.5. Recursos
- 09. ENTRADA EN VIGOR**

1. Introducción

La Universidad Francisco de Vitoria (en adelante, la “**Universidad**” o “**UFV**”) como institución docente que tiene como objetivo primordial contribuir a la formación académica, cultural y personal de los alumnos, considera que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio atentan contra la dignidad de las personas.

Por su propia naturaleza, como entidad formativa, es fin esencial en la actuación de la Universidad la consecución de un ámbito de estudios y de trabajo seguro, en el que las personas sean tratadas con respeto a su dignidad.

Este Protocolo, es un instrumento transversal e interseccional que forma parte del Sistema de Integridad Institucional de la Universidad constituido éste por el conjunto de políticas, normativas y prácticas de la Universidad que pretenden promover una cultura organizacional basada en la aplicación de valores éticos en las relaciones.

A través de este Protocolo, la Universidad pretende contribuir a un entorno de convivencia exento de cualquier forma de acoso y discriminación, y proporcionar un instrumento eficaz para prevenir, proteger y salvaguardar la integridad física y moral de toda la comunidad universitaria, así como su dignidad personal en un marco de convivencia pacífica, entendimiento y respeto.

Por tanto, el Protocolo tiene como objetivo: (i) por un lado, evitar y tratar de prevenir este tipo de situaciones de acoso; (ii) y, por otro, establecer un procedimiento que se aplique a la solución rápida de las reclamaciones relativas al acoso sexual y por razón de sexo, y acoso discriminatorio, **en el ámbito disciplinario**.

Este Protocolo y su procedimiento no sustituye a las correspondientes acciones penales o de cualquier otra índole que las víctimas puedan, en su caso, ejercitar. Tampoco sustituye al procedimiento de gestión de las informaciones recibidas a través del Sistema Interno de Información de la Universidad.

2. MARCO NORMATIVO

La Constitución Española proclama en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de su sexo o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del estudiante universitario, establece que todos los estudiantes universitarios tienen derecho a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, señalando en su artículo 4 expresamente la no discriminación por sexo, orientación sexual o identidad de género.

Del mismo modo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define conceptualmente el acoso sexual y por razón de sexo.

3. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO

A los efectos del presente Protocolo se considera acoso sexual o por razón de sexo, el definido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Constituye 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.
- b) Constituye acoso por razón de sexo 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- c) 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.
- d) Constituye acoso discriminatorio 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.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Igualmente, se considerará acoso discriminatorio cualquier comportamiento definido con anterioridad y realizado por razones de orientación sexual, identidad de género, raza, sexo, religión, condición social, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra circunstancia personal o social.

Este Protocolo será también de aplicación cuando las conductas discriminatorias tengan lugar a través de redes sociales y medios electrónicos (el comúnmente denominado “ciberacoso”) en el ámbito de la comunidad universitaria.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se seguirá en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso discriminatorio que tengan lugar en la UFV, y será aplicable siempre que las conductas definidas se produzcan:

- (i) en las relaciones entre pares (de alumno a alumno);
- (ii) en las relaciones en línea vertical ascendente (de alumno a Profesor o a Personal de Administración y Servicios). Se incluyen también los trabajadores de contratas y subcontratas que

presten servicios en el campus o aquellos trabajadores de las entidades en las que el alumno realice prácticas.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

La Normativa de Convivencia de la UFV de aplicación a los alumnos de la Universidad dispone, en su artículo 17, que la Universidad adoptará las medidas necesarias (tanto primarias como secundarias) para fomentar el reconocimiento y respeto a la dignidad en el ámbito universitario.

La Universidad desarrollará medidas de prevención cuyo fin sea evitar y prevenir actos de acoso sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio a través del diseño y la implementación de estrategias destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar a los integrantes de la comunidad universitaria.

A tales fines, se podrán llevarán a cabo por la Universidad, sin carácter limitativo, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Informar a la comunidad universitaria de la existencia y contenido del presente Protocolo.
- b) Informar a las entidades colaboradoras de prácticas, a los proveedores, contratadas y subcontratadas que presten servicios en el campus de la existencia de este Protocolo.
- c) Incluir el Protocolo en la Intranet y en la página web de la Universidad desde el momento de su aprobación por el Comité de Dirección.
- d) Impulsar la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos colectivos de la comunidad universitaria dirigidas a la sensibilización en este tema.
- e) Proponer la inclusión en el Plan de Formación de la Universidad de cursos sobre prevención y actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo o acoso discriminatorio, así como otras de actividades de sensibilización y formación en esta materia.
- f) Promover programas formativos generales y específicos, dirigidos a todos los colectivos de la Universidad.
- g) Informar a la víctima y a la persona presuntamente responsable de la existencia de servicios de psicología en la Universidad, así como de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
- h) Procurar que todos los trabajadores que intervengan en el ámbito disciplinario en temas de esta índole reciban formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y acoso discriminatorio.
- i) Cualquier otra, que se estime oportuna.

6. FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 de la Normativa de Convivencia de la Universidad, entre las faltas muy graves se incluyen los comportamientos que perturben muy notablemente el orden que debe primar en la Universidad y, en concreto:

“d) Discriminación o acoso por razones de raza, sexo, religión, condición social, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra circunstancia personal o social”.

Por su parte, en el artículo 9 relativo a las sanciones correspondientes a las faltas muy graves, se señala, en lo que aquí interesa que:

“Para las faltas muy graves, atendiendo a las circunstancias del caso, podrá imponerse de forma aislada y/o acumulativa, las siguientes sanciones:

1) *Expulsión temporal por un plazo mínimo de veinte (20) días hasta un máximo de tres años de la Universidad, que conllevará la pérdida de los derechos de matrícula satisfechos conforme a lo establecido en la normativa académica y administrativa de la Universidad. Cuando la expulsión sea superior a un año académico, el alumno deberá someterse a un nuevo proceso de admisión para su reingreso, en su caso.*

[...]

2) *Se podrá incluir en el expediente académico la falta cometida y la sanción impuesta”.*

Por tanto, la Normativa de Convivencia de la UFV tipifica y sanciona los comportamientos constitutivos de cualquier tipo de acoso como falta muy grave.

Una copia del escrito sancionador que se interponga siguiendo este procedimiento se depositará siempre en el expediente del alumno.

7. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento que se regula en este Protocolo estará regido por los siguientes principios:

- Confidencialidad y tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio: las personas que intervengan en el procedimiento guardarán estricta confidencialidad y reserva del caso, sin posibilidad de transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos objeto de análisis.
- Imparcialidad y contradicción. Se garantizará una audiencia imparcial. Toda persona deberá ser tratada de manera respetuosa, en términos de igualdad y no discriminación. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Celeridad y urgencia: el procedimiento deberá desarrollarse con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.
- Dignidad de las personas afectadas e igualdad de trato: se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosadora y acosada con independencia de su sexo.
- Presunción de inocencia.
- Buena fe: No se podrán tomar medidas por parte de la UFV contra las personas que denuncien haber vivido o conocido situación de acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio ni contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación objeto de este Protocolo. En caso de denuncia falsa se procederá conforme a lo establecido en la legislación aplicable al sujeto activo.

8. PROCEDIMIENTO

8.1 INICIO

El Procedimiento se iniciará a instancia de la persona afectada o cualquier persona que sea conocedora de la situación mediante denuncia (cabe la denuncia anónima) planteada en el canal único de la UFV al cual se tiene acceso a través de la página web de la Universidad (<https://ufv.integrityline.com>) y de la INTRANET (<https://universidadfv.sharepoint.com/sites/IntranetUFV/SitePages/Canal-de-denuncias.aspx>) en el caso del Personal de Administración y Servicios y Profesores.

Una vez recibida la comunicación, el Gestor Externo del canal único realizará un primer análisis del caso:

(i) Si alcanza la conclusión de que los hechos son constitutivos de una infracción administrativa grave o muy grave o de un delito, se seguirá el procedimiento de gestión de las informaciones recibidas del Sistema Interno de Información.

No obstante, esto no obstará a que, en paralelo, se siga el procedimiento establecido en este Protocolo en lo atinente al ámbito disciplinario del alumno.

(ii) Si alcanza la conclusión de que los hechos no son constitutivos de una infracción administrativa grave o muy grave o de un delito, derivará al Responsable del Sistema Interno de Información (“RSII”)² el asunto para que proceda conforme a este Protocolo.

² El órgano Responsable del Sistema Interno de Información está constituido por: el Secretario General, Directora de Normativas, Políticas y Cumplimiento Académico y Coordinadora de Asesoría Jurídica de la Universidad.

8.2 INVESTIGACIÓN

El RSII se pondrá en contacto, a la mayor brevedad, con el Responsable de la Normativa de Convivencia del Grado, Postgrado o Doctorado³ que corresponda al alumno o alumnos involucrados, y ambos serán los encargados de analizar la situación objeto de estudio en el ámbito disciplinario (“**órgano instructor**”).

Ante circunstancias que pudieran dar lugar a la abstención o recusación de alguno o algunos de los integrantes del órgano instructor por conflicto de interés, se les apartará del asunto y, en su caso cuando así se estime oportuno, serán sustituidos por otros cuyos perfiles profesionales sean lo más afines posibles a los integrantes originarios y serán nombrados por el RSII.

En aquellos casos en los que la especial complejidad del asunto lo aconseje, el órgano instructor podrá colaborar con expertos del perfil que se considere más apropiado.

8.2.1. Adopción de medidas cautelares

En cualquier momento del procedimiento, el órgano instructor podrá, de forma motivada, adoptar las medidas provisionales que considere necesarias para garantizar la adecuada protección al denunciante y al afectado y para evitar el mantenimiento de los efectos de la falta y asegurar la efectividad de la resolución que pudiera recaer.

Dichas medidas tendrán carácter temporal, deberán ser proporcionadas y podrán ajustarse, de forma motivada, si se producen cambios en la situación que justificó su adopción. En todo caso, se extinguirán con la eficacia de la resolución que ponga fin al procedimiento.

La adopción de medidas provisionales en ningún caso supondrá prejuzgar sobre el resultado del procedimiento.

8.2.2. Inicio de la investigación

El órgano instructor, en el plazo de 7 días hábiles desde que se le haya derivado el asunto al RSII, informará por escrito de la denuncia a la persona (o personas) que presuntamente esté cometiendo el acoso con una breve descripción de los hechos que se le achacan y se procederá a abrir el expediente disciplinario.

Se dará trámite de audiencia a todas las partes afectadas. En este sentido, el órgano instructor tomará a la mayor brevedad declaración al denunciante, a la persona afectada y al presunto responsable, formulando éstos cuantas alegaciones consideren convenientes.

³ En los estudios de Grado, al responsable de cumplimiento de la normativa de convivencia que será nombrado por el Decano o Director de Escuela. En los estudios de Postgrado corresponderá al responsable de cumplimiento de la normativa de convivencia que será nombrado por el Decano o Director de la Escuela. En el caso de los estudios de doctorado, la instrucción corresponderá al responsable de cumplimiento de la normativa de convivencia que será nombrado por el Director de la Escuela. En el caso de los títulos propios corresponderá al director o responsable del título.

El órgano instructor informará a la víctima y a la persona presuntamente responsable de la existencia de servicios de psicología en la Universidad, así como de cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.

Igualmente, se tomará declaración a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante si está justificado.

Se recabará cuanta información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos.

8.3 PROPUESTA DE RESOLUCIÓN POR EL ÓRGANO INSTRUCTOR

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, el órgano instructor se reunirá para alcanzar un acuerdo y podrán darse las siguientes situaciones:

a) Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra situación que pueda dar lugar a sanción en un expediente disciplinario.

En consecuencia, el órgano instructor emitirá un escrito dirigido al órgano competente para resolver⁴ concluyendo lo anterior y recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación para que el órgano competente comunique a las partes el archivo del expediente disciplinario.

b) Que haya indicios racionales de que estamos, *a priori*, ante una presunta situación de acoso sancionable en el ámbito disciplinario, poniéndose toda la investigación en conocimiento del órgano competente para resolver junto con una propuesta de resolución.

Así mismo, la propuesta de resolución será trasladada al alumno responsable para que efectúe, si así lo desea, en el plazo de dos (2) días hábiles alegaciones por escrito.

Las decisiones, acciones o informes emanados del órgano instructor requerirán la conformidad de la mayoría simple de sus miembros, sin perjuicio de la posibilidad de realizar un voto particular por el disidente.

⁴ El órgano competente para resolver, en los estudios de Grado, será el Decano o Director de Carrera. En los estudios de Postgrado, la resolución corresponderá al Director de Postgrado o Decano de la Facultad o Director de Escuela correspondiente. En el caso de los estudios de doctorado, resolverá el Director de la Escuela. En el caso de los títulos propios el órgano competente para resolver será el director o responsable del título.

8.4 RESOLUCIÓN

Elevada al órgano competente para resolver la propuesta de resolución junto con las alegaciones del presunto responsable (en su caso), el órgano competente resolverá en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de manera motivada, e impondrá, en su caso, las sanciones que correspondan.

8.5 RECURSOS

En el caso de expedientes disciplinarios abiertos a alumnos en los estudios de Grado, Postgrado, Doctorado y estudios propios y que hayan resultado sancionados cabrá recurso contra la resolución sancionadora, ante el Rector de la Universidad, en el plazo de tres (3) días hábiles desde la notificación de la resolución sancionadora.

Recibido el recurso, el Rector resolverá por escrito en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles. Contra la decisión del Rector no cabe ulterior recurso en la Universidad.

9. ENTRADA EN VIGOR

Este Protocolo entrará en vigor en el curso académico 2024-2025 y tendrá carácter retroactivo de hasta seis meses a la fecha de su aprobación, siempre que no se hubiese comenzado a tramitar previamente un procedimiento disciplinario por los mismos hechos.

