



Universidad
LOYOLA



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO A ESTUDIANTES



Marzo 2022

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO A ESTUDIANTES

Universidad Loyola

Marzo 2022

CONTENIDOS

1. MARCO NORMATIVO	3
2. INTRODUCCIÓN	3
3. OBJETIVO.....	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	5
5.1. Información	5
5.2. Investigación	6
5.2.1. Criterios de exclusión de la comisión de evaluación del acoso	6
5.3. Resolución y Medidas	7

1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo de este Protocolo está constituido por normas de rango y naturaleza diferente, que fundamentalmente son las siguientes:

- En primer lugar, la **Constitución española**, que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (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) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).
- En segundo lugar, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en transposición de 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.

2. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo de actuación ante el acoso a estudiantes, materializa el compromiso de la Universidad Loyola de garantizar la protección de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas que estudian en la institución, así como la defensa de valores como la justicia y la igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos convenios y tratados. Este planteamiento aparece recogido en la Exposición de Motivos “Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Además de la garantía en materia de igualdad, el ámbito de la ley incluye, la eficaz protección de los estudiantes ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género en el entorno académico.

Este protocolo de actuación ante el acoso a estudiantes da respuesta a la necesidad y el compromiso de proteger los derechos fundamentales en la Universidad Loyola, recogiendo las acciones a emprender en caso de detección de situaciones de potencial acoso psicológico, sexual o de discriminación racial, de género, religiosa además de por cualquier otro tipo de conductas inapropiadas.

En el ámbito universitario podemos encontrarnos con cinco tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el estudiante y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso psicológico o *mobbing*, del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, discriminatorio o por otras conductas inapropiadas.

- **Acoso psicológico.** es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación universitaria un menoscabo o atentado contra la dignidad, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno. Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del estudiante de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de

trabajos absurdos o por debajo de la capacidad intelectual o competencias del estudiante o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del estudiante.

- **Acoso sexual.** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en la universidad en particular cuando se crea un entorno de estudio intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de género.** Cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso discriminatorio.** Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la opción sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.
- **Otras conductas inapropiadas.** Se entiende por conductas inapropiadas en el ámbito académico, los comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo o no existiendo asimetría de poder o de capacidad de influencia, no pueden conceptualizarse como acoso, pero son reprobables en sí mismas y su reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

3. OBJETIVO

El objetivo del presente protocolo de acoso es recoger un sistema de actuación ante posibles casos de acoso en el entorno académico, garantizando la defensa a la integridad ética y de los Derechos Humanos.

El protocolo garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Este protocolo es el instrumento que establece la Universidad Loyola para articular los procedimientos a seguir en casos de acoso, en especial, de acoso moral o psicológico, acoso sexual, acoso por razón de género, acoso discriminatorio, así como de aquellas conductas que sin reunir los requisitos técnicos de acoso se consideren inapropiadas. Será de aplicación siempre que estas conductas tengan lugar en el ámbito académico. Tiene por finalidad resolver de un modo rápido y eficaz, las reclamaciones que se presenten, con las garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, indemnidad y respeto a la dignidad de las personas afectadas. Incluye medidas para prevenir, evitar y erradicar las situaciones mencionadas, con la debida difusión y formación a la comunidad universitaria.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo todos los/las estudiantes de la Universidad Loyola. Se considera estudiantes a todas las personas que se hallen matriculadas en enseñanzas conducentes a la obtención de una titulación oficial, propia o en otras enseñanzas específicas de formación a lo largo de toda la vida en cualquiera de los centros de la Universidad Loyola, tanto propios como adscritos, así como los estudiantes acogidos en programas de movilidad.

El presente protocolo es aplicable a todos los centros de la Universidad Loyola (campus de Córdoba, Sevilla (Dos Hermanas) y Granada), así como a cualquier otro que, en el futuro, pudiera ser creado. Asimismo, se aplicará a situaciones que puedan acontecer con ocasión de viajes u actividades encomendadas u organizadas por la Universidad Loyola.

El presente Protocolo se basa en tres derechos irrenunciables para todas las personas que estudian en la Universidad Loyola:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en la universidad.
- El derecho a la salud en el ámbito universitario, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cualquier estudiante que considere que está siendo objeto de un presunto acoso, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan.

5.1. Información

La denuncia será por escrito y se transmitirá a la Defensora Universitaria.

La denuncia contendrá aquella información necesaria para la valoración de los hechos: Descripción de los hechos, pruebas si las hubiera, nombre la persona/personas que lo hubieran presuntamente cometido.

Personas que pueden activar el procedimiento:

- Presunta víctima
- Compañero/a testigo con conocimiento y consentimiento de la presunta víctima.
- Tutor, profesor con conocimiento y consentimiento de la presunta víctima.

Una vez recibida la denuncia escrita, dará lugar a la apertura del expediente de acoso, la Defensora Universitaria dará traslado a la Comisión Permanente de Evaluación del Acoso. Esta Comisión estará formada por:

- un miembro de la Clínica Psicológica Universitaria
- la directora de Recursos Humanos, si estuviera implicado personal de la universidad,
- el decano o vicedecano del grado correspondiente,
- el delegado o subdelegado del curso correspondiente
- la defensora universitaria.

La Comisión Permanente de evaluación del acoso, a la luz del testimonio, datos y pruebas aportados por la persona denunciante, dará traslado a los responsables de la Clínica Psicológica Universitaria del expediente para su evaluación. La Clínica Psicológica Universitaria emitirá un informe positivo o

negativo sobre si hay indicios de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, que trasladará a la Comisión Permanente de Evaluación del Acoso en el plazo máximo de cinco días laborables, desde que se hayan puesto el caso y las pruebas, si las hubiera, en su conocimiento. La Clínica Psicológica Universitaria realizará el estudio, utilizando los medios científicos establecidos para casos de acoso.

5.2. Investigación

Una vez recibido el informe escrito y motivado por parte de la Clínica Psicológica Universitaria, podrán darse dos supuestos:

- Que el informe concluya en base al estudio realizado que los hechos NO sean aparentemente constitutivos de acoso.

En este caso, se informará a las partes y se ofrecerá la posibilidad de acceder al servicio de mediación. Se llevará a cabo el archivo del expediente de acoso.

- Que el informe de la Clínica Psicológica Universitaria concluya que los hechos SI pudieran ser constitutivos de acoso por existir indicios suficientes, dando paso a la investigación.

En este caso, la Comisión permanente de evaluación del acoso procederá a recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. La Comisión Permanente de evaluación, garantizará la confidencialidad del procedimiento y la de sus participantes.

5.2.1. Criterios de exclusión de la comisión de evaluación del acoso

Quedarán excluidas de la comisión de evaluación del acoso, aquellas personas que se considere puedan interferir en la labor de investigación de la comisión por causas de relación personal o profesional con la persona denunciante.

A la vista de la información recibida, dicha comisión gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación. Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el/la denunciante. La intervención de testigos tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos estrictamente necesarios y en ningún caso supongan un perjuicio para el/la denunciante.

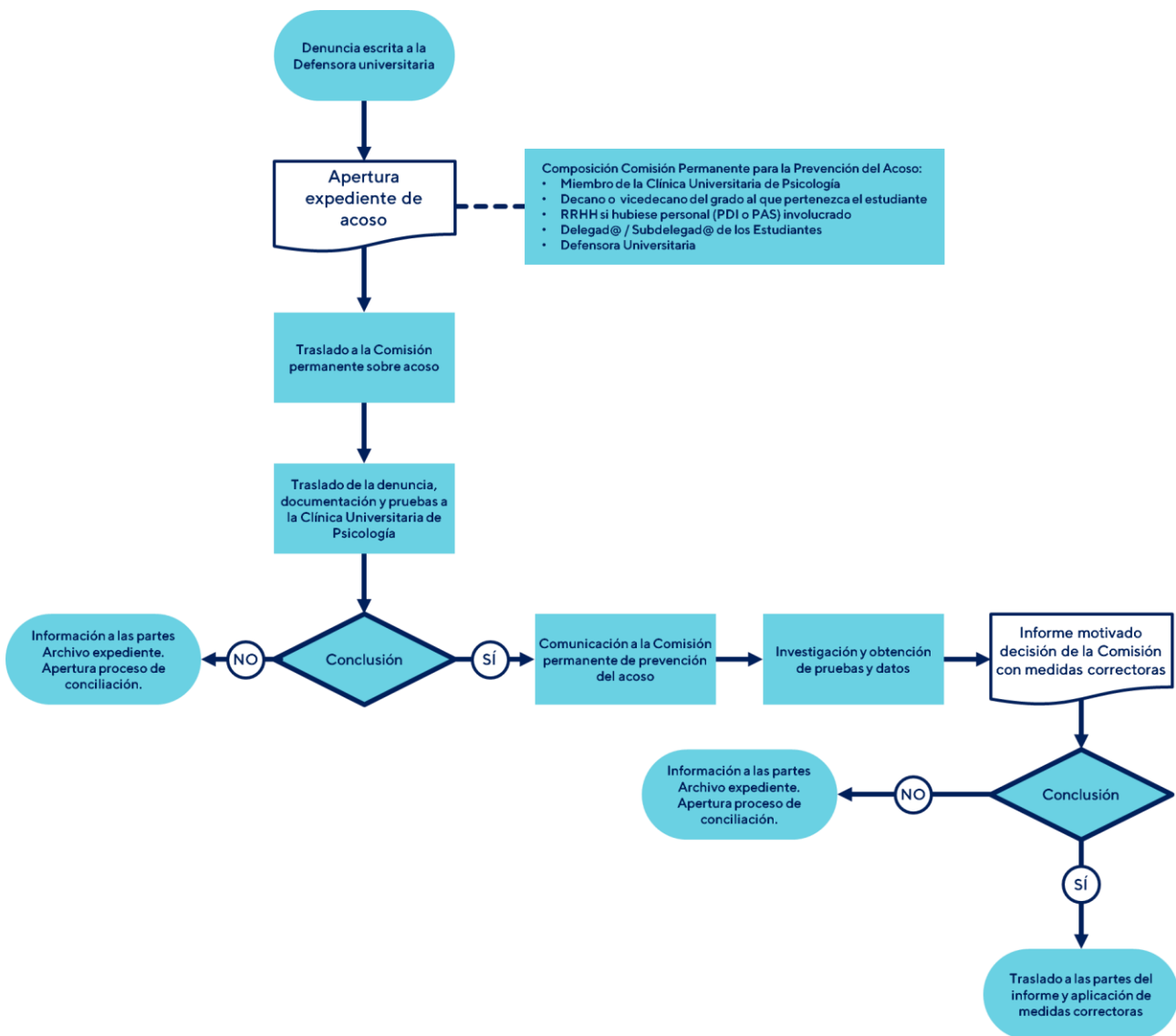
En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de algún tipo de acoso, se convocará al denunciado/a para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de cinco días naturales, desde la comunicación de los hechos. Si las alegaciones fueran verbales, quedarán recogidas por escrito por alguno de los miembros de la Comisión Permanente de Evaluación del Acoso.

Si la Comisión Permanente de evaluación del acoso lo considera necesario, se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas durante el desarrollo del procedimiento, y hasta la finalización del mismo, con el objeto de proteger los derechos de la persona denunciante.

5.3. Resolución y Medidas

Una vez finalizada la investigación, la Comisión Permanente de Evaluación del Acoso, elaborará un informe motivado en el plazo de 10 días laborables, en el que se recogerá toda la información recabada, así como la valoración de los hechos denunciados en función de las pruebas y testimonios aportados.

- En caso de que se hubieran detectado la existencia de una conducta constitutiva de acoso, se dará traslado a las partes del informe que recogerá las medidas correctoras, preventivas y disciplinarias que se consideren oportunas y establecerá un plan de seguimiento, procediéndose a la incoación de expediente disciplinario por la posible comisión de una falta de acoso.
- Si no se hubieran detectado la existencia de conducta constitutiva de acoso, esta circunstancia quedará recogida en el informe, dando por concluido el expediente. Se dará traslado a las partes implicadas del informe motivado y se ofrecerá la posibilidad de acceder al servicio de mediación.



Campus Córdoba

C/ Escritor Castilla Aguayo, 4
14004 - Córdoba
T. +34 957 222 100

Campus Sevilla

Avda. de las Universidades s/n
41704 - Dos Hermanas (Sevilla)
T. +34 955 641 600

Campus Granada

C/ Profesor Vicente Callao, 15.
18011 - Granada
T. +34 958 185 252

