

**PROTOCOLE DE  
PRÉVENTION ET  
D'INTERVENTION  
CONTRE LE  
HARCÈLEMENT  
SEXISTE, SEXUEL ET  
DISCRIMINATOIRE  
POUR LES ÉTUDIANTS  
DE L'UNIVERSITÉ  
FRANCISCO DE  
VITORIA<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup>Approuvé par le Comité de direction de l'Université Francisco de Vitoria du 3 septembre 2024.

# INDEX

- 01. INTRODUCTION**
- 02. CADRE LEGAL**
- 03. DÉFINITION DE HARCÈLEMENT SEXISTE, SEXUEL ET DISCRIMINATOIRE**
- 04. CHAMP D'APPLICATION**
- 05. MESURES DE PRÉVENTION ET DE DIFFUSION**
- 06. FAUTES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES**
- 07. PRINCIPES DE LA PROCÉDURE**
- 08. PROCÉDURE**
  - 8.1. Engagement
  - 8.2. Enquête
    - 8.2.1 adoption de mesures préventives
    - 8.2.2. Engagement de l'enquête
  - 8.3. Proposition de décision par le comité d'instruction
  - 8.4. Décision
  - 8.5. Recours
- 09. ENTRÉE EN VIGUEUR**

## 1. Introduction

L'Université Francisco de Vitoria (ci-après, l'« Université »), en tant qu'établissement éducatif, a pour objectif premier de contribuer à la formation académique, culturelle et personnelle de ses étudiants et considère le harcèlement sexuel, sexiste et discriminatoire comme une atteinte à la dignité des personnes.

De par sa nature d'entité formatrice, il est essentiel pour l'université de fournir un environnement d'étude et de travail sûr au sein duquel les personnes sont traitées avec respect et dignité.

Ce Protocole est un instrument transversal et intersectionnel qui fait partie du Système d'intégrité institutionnel de l'Université. Il est présentement constitué de l'ensemble des politiques, réglementations et pratiques de l'Université qui tendent à promouvoir une culture organisationnelle fondée sur le respect de valeurs d'éthique concernant les relations humaines.

À travers ce Protocole, l'Université tend à contribuer à un environnement de vie commune exempt de toute forme d'harcèlement et de discrimination, et fournir un outil efficace pour prévenir, protéger et sauvegarder l'intégrité physique et morale ainsi que la dignité personnelle de l'ensemble de la communauté universitaire, dans un cadre de cohabitation pacifique, de bonne entente et de respect.

Par conséquent, le présent Protocole a pour objectif : (i) premièrement, d'éviter et tenter de prévenir tout type de situation d'harcèlement et (ii), deuxièmement, établir une procédure **de nature disciplinaire**, applicable de manière rapide aux réclamations liées au harcèlement sexuel, sexiste et discriminatoire.

Ce Protocole et sa procédure n'exclut aucune poursuite pénale ou autre engagée par les victimes. En aucun cas il ne se substitue aux procédures de gestion des informations du Système interne d'information de l'Université.

## 2. CADRE LÉGAL

Conformément à l'Article 14 de la Constitution espagnole, les espagnols sont égaux devant la loi ; ils ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination pour des raisons de naissance, de race, de sexe, de religion, d'opinion ou pour n'importe quelle autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

Conformément au Décret royal 1791/2010 du 30 décembre, qui établit le Statut de l'étudiant universitaire, tous les étudiants universitaires ont le droit de recevoir un traitement qui ne soit pas sexiste et qui garantisse l'égalité des chances entre hommes et femmes. Dans l'article 4 du décret, l'interdiction de toute discrimination en raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre est indiquée expressément.

La Loi organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité de genre réelle définit également le concept de harcèlement sexiste et sexuel.

### **3. DÉFINITION DE HARCÈLEMENT SEXISTE, SEXUEL ET DISCRIMINATOIRE**

Aux fins du présent Protocole, l'article 7 de la Loi organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité de genre réelle, définit le harcèlement sexiste et sexuel :

a) Est constitutif d'harcèlement sexuel tout comportement, verbal ou physique, de nature sexuelle qui a pour but ou effet d'atteindre à la dignité d'une personne, et plus particulièrement dans un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

b) Est constitutif d'harcèlement sexiste tout comportement réalisé en fonction du sexe d'une personne, qui a pour but ou effet d'atteindre à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant dégradant ou offensant.

Dans tous les cas, le harcèlement, qu'il soit sexiste ou sexuel, est considéré comme discriminatoire.

c) Le fait de subordonner un droit ou une attente de droit à l'acceptation d'une situation constitutive de harcèlement sexuel ou sexiste est également considéré comme un acte de discrimination sexiste.

b) Est constitutif d'harcèlement sexiste tout comportement réalisé en fonction du sexe d'une personne, qui a pour but ou effet d'atteindre à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant dégradant ou offensant.

Tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité est constitutif de discrimination directe en raison du sexe.

Tout comportement défini comme précédemment et réalisé en raison d'une orientation sexuelle, identité de genre, race, sexe, religion, condition sociale, convictions, lieu de naissance ou toute autre circonstance personnelle ou sociale est constitutif d'harcèlement discriminatoire.

Ce protocole est également applicable lorsque les comportements discriminatoires ont lieu sur les réseaux sociaux ou au moyen d'appareils électroniques (communément désigné « cyber-harcèlement ») au sein de la communauté universitaire.

### **4. CHAMP D'APPLICATION**

Ce Protocole s'applique aux situations d'harcèlement sexiste, sexuel ou discriminatoire ayant lieu au sein de l'UFV, et est applicable aux comportements définis qui se produisent :

- (i) dans le cadre de relations de pairs (entre étudiants) ;
- (ii) dans le cadre de relation verticale ascendante (d'étudiant envers un enseignant ou un membre du personnel administratif ou non-enseignant). Le Protocole s'applique également aux prestataires de services et sous-traitants officiant sur le campus ou au sein de toute structure où l'étudiant réalise un stage.

## **5. MESURES DE PRÉVENTION ET DE DIFFUSION**

Conformément à l'article 17 du Règlement intérieur de l'UFV applicable aux étudiants, l'Université prend les mesures nécessaires (primaires comme secondaires) pour assurer le respect et la reconnaissance de la dignité au sein du milieu universitaire.

L'Université met en place des mesures de prévention afin d'éviter et prévenir les actes de harcèlement sexuel, sexiste et discriminatoire au travers de la conception et la mise en œuvre de stratégies visant à informer, sensibiliser, préparer et former les membres de la communauté universitaire.

À ces fins, l'Université peut mettre en œuvre, entre autres, les activités suivantes (liste non-exhaustive) :

- a) Informer la communauté universitaire de l'existence et du contenu du présent Protocole.
- b) Informer les structures partenaires accueillant des stagiaires, les fournisseurs, prestataires et sous-traitants officiant sur le campus de l'existence du présent Protocole.
- c) Intégrer le Protocole à l'Intranet et au site internet de l'Université dès son approbation par le Comité de direction.
- d) Favoriser la création de discussions, débats, ateliers, séminaires et autres activités par les différents groupes de la communauté universitaire ayant pour but la sensibilisation autour de ces sujets.
- e) Proposer d'inclure au Plan de formation de l'université des cours sur la prévention et les réactions à avoir en cas de harcèlement sexuel, sexiste et discriminatoire, ainsi que des activités complémentaires de sensibilisation et de formation autour de ces sujets.
- f) Promouvoir des programmes de formation généraux et spécifiques, à destination de tous les groupes de l'Université.
- g) Informer la victime et la personne présumée responsable de l'existence des services d'assistance psychologique, d'accompagnement et d'écoute au sein de l'Université.
- h) S'assurer que tous les travailleurs qui interviennent dans un cadre disciplinaire concernant ces questions aient été formés autour des questions d'harcèlement sexuel, sexiste et discriminatoire.
- i) Toute activité complémentaire jugée opportune.

## **6. FAUTES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

Conformément aux dispositions de l'article 6 du Règlement intérieur de l'Université, sont considérés comme fautes lourdes les comportements qui constituent un trouble à l'ordre public au sein de l'Université, c'est-à-dire :

*« d) La discrimination et le harcèlement en raison de la race, le sexe, la religion, la condition sociale, l'opinion, le lieu de naissance ou tout autre circonstance personnelle ou sociale ».*

L'article 9, relatif aux sanctions prévues pour les fautes lourdes, prévoit, à propos des sujets dont il est question ici, que :

*« Les sanctions pour fautes lourdes, applicables de manière cumulaire ou non selon les circonstances de chaque cas, sont les suivantes :*

*1) Expulsion temporaire de l'Université d'une durée minimale de vingt (20) jours ouvrables jusqu'à un maximum de trois ans, qui entraîne la perte des droits d'inscription acquittés en accord avec les dispositions du règlement académique et administratif de l'Université. Lorsque l'expulsion est supérieure à une année académique, l'étudiant doit de nouveau suivre le processus d'admission pour son retour, le cas échéant.*

*[...]*

*2) Une copie de la notification de sanction est adjointe au dossier académique de l'étudiant ».*

Par conséquent, le Règlement intérieur de la UFV qualifie et sanctionne les comportements constitutifs de tout type de harcèlement comme faute lourde.

Une copie de la notification de sanction imposée selon cette procédure est systématiquement adjointe au dossier académique de l'étudiant.

## **7. PRINCIPES DE LA PROCÉDURE**

La procédure régie par le présent Protocole est régie par les principes suivants :

- Confidentialité et traitement réservé aux dénonciations de faits pouvant constituer du harcèlement sexuel, sexiste et discriminatoire : les personnes intervenant dans la procédure sont tenues à la plus stricte confidentialité et réserve au sujet de l'affaire, sans aucune possibilité de divulguer quelque information sur le contenu de l'affaire en cours d'instruction.
- Principe d'impartialité et principe du contradictoire. Une audience impartiale est garantie. Toute personne est traitée de manière respectueuse, égale et sauve de toute discrimination. Toutes les personnes qui interviennent dans la procédure agissent de bonne foi, en quête de vérité et dans le but de faire la lumière sur les faits en question.
- Célérité et urgence : la procédure doit se dérouler avec le professionnalisme et la diligence dus, sans délai injustifié.

- Dignité des personnes affectées et égalité de traitement : les mesures nécessaires sont prises pour garantir le droit à la protection de la dignité des personnes affectées, y la personne présumée harceleur et harcelée, quel que soit son sexe.
- Présomption d'innocence.
- Bonne foi : Aucune mesure ne peut être prise par la UFV contre les personnes qui dénoncent avoir vécu ou avoir eu connaissance de faits de harcèlement sexuel, sexiste et discriminatoire, ou contre les personnes qui comparaissent en tant que témoins ou participent à une procédure qui fait l'objet du présent Protocole. En cas de dénonciation mensongère, la procédure engagée est conforme à la législation applicable à ce type de situation.

## 8. PROCÉDURE

### 8.1 ENGAGEMENT

La procédure est engagée à la demande de la victime ou de toute personne en connaissance des faits qui dépose une dénonciation (dénonciation anonyme) via l'unique canal de la UFV, dont l'accès se trouve sur le site internet de l'Université (<https://whistleblowersoftware.com/secure/Canal-de-Denuncias-UFV>) et sur l'Intranet (<https://universidadfv.sharepoint.com/sites/IntranetUFV/SitePages/Canal-de-denuncias.aspx>) pour le personnel administratif, enseignant et non-enseignant.

À réception de la dénonciation, le Gestionnaire externe conduit une première analyse du cas :

(i) S'il en arrive à la conclusion que les faits sont constitutifs d'une infraction administrative grave ou lourde ou d'un délit, la procédure de gestion des informations reçues par le Système interne d'informations de l'université est engagée.

Cependant, cela n'exclut pas, en parallèle, un engagement de la procédure établie par le présent Protocole en ce qui concerne les éventuelles procédures disciplinaires à l'encontre de l'étudiant.

(ii) Si le Gestionnaire externe en arrive à la conclusion que les faits ne sont pas constitutifs d'une infraction administrative grave, lourde ou d'un délit, il transfère le dossier au Responsable du système interne d'informations (« **RSII** »)<sup>2</sup> pour qu'il procède conformément au présent Protocole.

---

<sup>2</sup> Le service Responsable du système interne d'informations est constitué par le Secrétaire général, la Directrice des règlements, politiques et de la conformité Académique, et la Coordinatrice du conseil juridique de l'Université.

## 8.2 ENQUÊTE

Le RSII se met en contact sans délai avec le responsable chargé de veiller au respect du Règlement intérieur en charge de l'étudiant ou des étudiants impliqués, selon les niveaux licence, master et doctorat<sup>3</sup>, ensemble, ils sont chargés d'analyser la situation faisant l'objet d'une étude au niveau disciplinaire (« le comité d'instruction »).

Face à des circonstances pouvant mener à l'abstention ou à la récusation d'un ou plusieurs membres du comité d'instruction pour cause de conflit d'intérêt, ils sont écartés de l'affaire et, le cas échéant, si opportun, remplacés par des personnes au profil similaire à ceux des membres originaux et nommés par le RSII.

Selon la complexité des cas, le comité d'instruction peut faire appel à des collaborateurs, s'il est considéré que leurs expertises et leurs profils sont adaptés.

### 8.2.1. Adoption de mesures préventives

À tout moment de la procédure disciplinaire, le comité d'instruction peut, en fournissant une justification, adopter les mesures provisoires qu'il considère nécessaire pour éviter que les effets de la faute perdurent dans le temps et assurer l'efficacité de la décision qui pourrait être rendue.

Lesdites mesures doivent être de caractère temporaire, proportionnés et peuvent être ajustées, en fournissant une justification, si un changement survient dans la situation qui justifie leur adoption. Dans tous les cas, les mesures prennent fin avec l'efficacité de la décision qui met un terme à la procédure.

L'adoption de mesures provisoires ne saurait en aucun cas porter préjudice au résultat de la procédure.

### 8.2.2. Engagement de l'enquête

Le comité d'instruction, dans un délai de 7 jours ouvrables à compter de la prise en main de l'affaire par le RSII, enregistre par écrit la dénonciation de la personne (ou des personnes) accusée d'harcèlement ainsi qu'une brève description des faits et procède à l'ouverture du dossier disciplinaire.

Toutes les parties concernées ont droit à une audience. Pour ce faire, le comité d'instruction transmet sans délai la déclaration au demandeur, au défendeur, à la victime et à l'accusé, et formule les déclarations qu'il juge appropriées.

---

<sup>3</sup> Pour les études de niveau licence, le responsable chargé de veiller au respect du Règlement intérieur est nommé par le doyen ou le directeur de l'Université. Pour les études de niveau master, le responsable chargé de veiller au respect du Règlement intérieur est nommé par le doyen ou le directeur de l'Université. Pour les études de niveau doctorat, le responsable chargé de veiller au respect du Règlement intérieur est nommé par le directeur de l'Université. Pour les autres titres universitaires, la responsabilité revient au coordinateur ou au responsable des titres concernés.

Le comité d'instruction informe la victime et la personne présumée responsable de l'existence des services d'assistance psychologique, d'accompagnement et d'écoute au sein de l'Université, ou de tout autre service jugé utile.

Sont également informés les camarades et éventuels témoins pouvant apporter une information sur les faits dénoncés et, dans tous les cas, aux personnes sollicitées par le demandeur de manière justifiée.

Tout information jugée utile pour faire la lumière sur les faits est récupérée.

### **8.3 PROPOSITION DE DÉCISION PAR LE COMITÉ D'INSTRUCTION**

À la vue de toutes les informations obtenues pendant le processus d'enquête, le comité d'instruction se réunit pour parvenir à un accord qui peut arriver aux conclusions suivantes :

a) Que les preuves ne permettent pas d'avérer une situation de harcèlement, ou autre situation pouvant donner lieu à une sanction ou une procédure disciplinaire.

Par conséquent, le comité d'instruction rédige un écrit adressé à l'autorité compétente pour statuer<sup>4</sup>, dresse ses conclusions pour ce qui précède, et si jugé utile, fournit tout type de recommandation pour que l'autorité compétente puisse communiquer aux parties le contenu du dossier disciplinaire.

b) Si les preuves démontrent, a priori, une situation de harcèlement sanctionnable au niveau disciplinaire, la totalité de l'enquête est portée à la connaissance de l'autorité compétente afin qu'elle puisse parvenir à une proposition de résolution.

La proposition de décision sera transmise à l'étudiant responsable pour qu'il effectue, s'il en exprime le souhait, un recours par écrit dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

Les décisions, mesures ou rapports émanant du comité d'instruction doivent être votés à la majorité simple par ses membres, sans préjudice d'un éventuel vote dissident d'un membre isolé.

### **8.4 DÉCISION**

Une fois que la proposition de décision a été soumise à l'autorité compétente pour statuer, jointe aux déclarations de la personne présumée responsable (le cas échéant), l'autorité compétente prend

---

<sup>4</sup>Pour les études de niveau licence, il revient au doyen ou au directeur académique de prendre une décision. Pour les études de niveau master, il revient au doyen, au directeur de l'Université ou au directeur académique du master de prendre une décision. Pour les études de niveau doctorat, il revient au directeur de l'Université de prendre une décision. Pour les autres titres universitaires, la prise de décision revient au coordinateur ou au responsable des titres concernés. Dans le cas où sont concernés des membres du personnel administratif, enseignant ou non-enseignant, la prise de décision revient à un responsable des ressources humaines, à condition qu'il n'ait pas pris part à l'enquête ou à la rédaction de la proposition de décision.

une décision, en fournissant une justification, dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables et applique, le cas échéant, les sanctions prononcées.

#### **8.5 RECOURS**

Dans le cas de procédures disciplinaires ouvertes à l'encontre d'étudiants de licence, de master, de doctorat et d'autres titres universitaires qui ont été sanctionnés, un recours contre la résolution de sanction peut être déposé auprès du recteur de l'université dans les trois (3) jours ouvrables suivant la notification de la résolution de sanction.

À réception du recours, le Recteur fournit une réponse écrite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Il n'existe pas de voie de recours à la décision ultime du Recteur.

## **9. ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent Protocole entre en vigueur pour l'année académique 2024-2025, et s'applique de manière rétroactive jusqu'à six mois à compter de sa date d'approbation, à condition qu'une procédure disciplinaire n'ait pas été engagée antérieurement pour les mêmes faits.

