

NORMATIVA DE CONVIVENCIA ACADÉMICA

Preámbulo	3
Principios que presiden la convivencia en la Universidad	4
Normas de convivencia	5
Artículo 1. Objeto	5
Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación	5
Artículo 3. Propósito de la Normativa de Convivencia Académica	5
Artículo 4. Criterios de interpretación	6
Artículo 5. Participación	6
Régimen disciplinario	7
Artículo 6. Potestad disciplinaria.....	7
Artículo 7. Responsabilidad disciplinaria.....	8
Artículo 8. Faltas disciplinarias.....	8
Artículo 9. Faltas muy graves	8
Artículo 10. Faltas graves	10
Artículo 11. Faltas leves.....	10
Artículo 12. Sanciones.....	11
Artículo 13. Circunstancias agravantes.	11
Artículo 14. Circunstancias atenuantes.....	12
Artículo 15. Gradación de las sanciones	12
Artículo 16. Medidas accesorias.....	13
Artículo 17. Indemnizaciones.....	13
Artículo 18. Extinción de la responsabilidad.	13
Artículo 19. Principios del procedimiento disciplinario	14
Artículo 20. Procedimiento disciplinario.....	14
FASE 1: Incoación	14
FASE 2: Pruebas y declaraciones	15
FASE 3: Procedimiento de mediación	15
FASE 4: Pliego de cargos.....	15
FASE 5: Propuesta de resolución.....	16
FASE 6: Resolución	16
Artículo 21. Medidas sustitutivas de las sanciones.....	17
Artículo 22. Medidas provisionales	17
Artículo 23. Medidas específicas de prevención y respuesta frente a la violencia y la discriminación o el acoso	18
1. Medidas de prevención primaria	18
2. Medidas de prevención secundaria	18

3. Medidas de respuesta frente a la violencia, la discriminación y el acoso.....	19
4. Medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación	20
5. Otras medidas	20
6. Principios de actuación	20
Artículo 24. La Comisión de Convivencia	21
Artículo 25. Procedimiento de actuación de la Comisión de Convivencia.....	22
1. Admisión o inadmisión de los expedientes.....	22
2. Examen del expediente por parte de la Comisión de Convivencia	23
3. Dictamen final	23
Artículo 26. Respeto a la identidad de la Universidad	23
Artículo 27. Plazos	24
Artículo 28. Referencias a personas.....	24
Disposición derogatoria	24

Preámbulo

La Universidad Villanueva afirma de sí misma que las personas están en el centro de toda su actividad, acompañándolas en su día a día con energía y ganas de transformar la sociedad. Y busca hacerlo a través de una formación superior de inspiración cristiana donde cada persona es única y protagonista.

Somos una universidad que defiende la dignidad de la persona y su libertad; una universidad de personas justas, responsables y con una meta clara: la búsqueda de la verdad y del bien en todos los ámbitos de la sociedad.

Aspiramos a formar personas en todas sus dimensiones humanas: intelectual, cultural, afectiva, humanística y profesional y en todos los momentos de su vida.

Los que formamos parte de Villanueva anhelamos que nuestros alumnos vivan y logren grandes cosas, moviéndoles a transformar la sociedad con un trabajo bien hecho, con espíritu de servicio, desde una filosofía común basada en el amor a la libertad, la justicia, la lealtad, el desarrollo del sentido crítico y la motivación para hacer el bien. Y esos mismos objetivos orientan la labor del personal docente e investigador, de administración y servicios y de la Dirección que —para lograrlos— debe valorar, respetar y escuchar a todos, especialmente al alumnado.

Villanueva busca marcar un antes y un después en la vida de todos los integrantes de la comunidad universitaria. Por eso somos exigentes con los valores que inculcamos —integridad, autonomía y responsabilidad— con la excelencia resultante de una metodología formativa propia, la selección de los mejores profesores y la máxima implicación del personal de la Universidad en el aprendizaje de sus estudiantes. Nunca renunciamos a esos principios que hacen que lo que sucede en Villanueva se convierta en una experiencia vital extraordinaria.

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria demanda adaptar las normas de convivencia de la Universidad aplicando determinados principios y directrices que encajan a la perfección en el escenario que plantean el ideario y los valores de Villanueva.

Las Normas de Organización Funcionamiento de la Universidad, aprobadas por la Comunidad de Madrid, proclaman que *la actividad de la Universidad Internacional Villanueva se fundamenta en la conformidad con los principios constitucionales y en el principio de libertad académica, que se manifiesta en las libertades de cátedra, de investigación y de estudio y que forma parte del compromiso de todos los miembros la comunidad educativa para con la Universidad el respeto a su naturaleza, misión, fines propios e ideario* en un ambiente de libertad y responsabilidad.

El Código de Conducta de Grados y Posgrados Villanueva, titular de la Universidad Villanueva, que suscribe todo el personal y las diversas Normas, Protocolos y Reglamentos de la Universidad concretan fórmulas de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria —tanto en sus actuaciones individuales como colectivas— que están orientadas a favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades en el ámbito universitario.

Principios que presiden la convivencia en la Universidad

- a) El **compromiso** asumido por todos los miembros la comunidad educativa para con la Universidad que incluye el respeto, en un espíritu de libertad y responsabilidad, a su naturaleza, misión, fines e ideario y se concreta en ajustar su conducta al estilo y al ambiente de trabajo propios de una institución universitaria, plasmado en el tono humano con el se desarrolla su actividad, el trato personal entre los profesores y el alumnado, el uso de las instalaciones, etc.
- b) El **respeto** a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de las personas con alguna discapacidad, dificultades de movilidad o cualquier otra desigualdad social, a través de la adaptación curricular, un acceso a la Universidad y a sus instalaciones libre de barreras, etc.
- c) La **libertad** de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra y cualquier otro derecho constitucionalmente reconocido;
- d) La **eliminación** de toda forma de violencia, acoso o **discriminación** por razón de discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, sexo, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- e) La adopción de un **enfoque preventivo** en la protección de los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria; particularmente frente a la violencia y cualquier forma de discriminación.
- f) La **transparencia** en el desarrollo de la actividad académica y de gestión;
- g) La utilización y conservación de los **bienes y recursos de la Universidad** de acuerdo con su función de servicio público;
- h) El respeto de los **espacios comunes**, incluidos los forman parte del ámbito digital;
- i) La utilización del **nombre y los símbolos de la Universidad** Villanueva de acuerdo con los protocolos establecidos.
- j) La **participación** de todos los estamentos de la comunidad universitaria en la elaboración y aplicación de las normas de convivencia, a través de los instrumentos de representación ya establecidos, como el claustro, el consejo de estudiantes, etc., y las aportaciones individuales de quienes desean contribuir a su mejora.

Normas de convivencia

Artículo 1. Objeto

1. La presente Normativa tiene por objeto establecer las bases de la Convivencia Académica en el ámbito de la Universidad Villanueva, resolver los conflictos que pudieran alterarla o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia de conocimiento, o cualquiera otra propia de la vida de la universitaria, como las actividades culturales, deportivas, solidarias, etc., con el fin de ayudar al buen desarrollo de la actividad universitaria y contribuir a la formación integral de los estudiantes.
2. Esta Normativa establece el régimen disciplinario del alumnado de la Universidad Villanueva.
3. El régimen disciplinario del personal docente e investigador (PDI) y del personal de administración y servicios (PAS) se regirá por lo dispuesto en el «Convenio colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados» vigente y en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación

La presente Normativa se aplica a la comunidad universitaria Villanueva en su totalidad: alumnos, directivos, empleados, profesores, investigadores, personal de las empresas concesionarias de servicios a la Universidad y otros responsables que participen en actividades académicas o extraacadémicas (congresos de asociaciones, publicaciones, actividades de extensión cultural, deportivas, etc.) mientras mantengan un vínculo con Villanueva, con las siguientes particularidades:

- a. Los artículos 1 a 5 y 23 a 26 se aplican tanto al alumnado como a directivos, empleados, profesores, investigadores, al personal de las empresas que prestan servicios en la Universidad (restauración, limpieza, mantenimiento, etc.) y a otros responsables que participen en actividades académicas o extraacadémicas con independencia su vinculación jurídica con la Universidad Villanueva. Para estos últimos, el régimen disciplinario será el propio de su relación laboral o profesional.
- b. Los artículos 6 a 22, ambos inclusive, afectan sólo al alumnado e incluyen a quienes estén en situación de movilidad nacional o internacional, quedando expresamente excluido de su contenido tanto el personal docente e investigador (PDI), como el personal de administración y servicios (PAS).

Artículo 3. Propósito de la Normativa de Convivencia Académica

1. Con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en la Universidad Villanueva, esta Normativa será de obligado cumplimiento para todos los miembros de su comunidad universitaria, tanto en sus actuaciones individuales como colectivas.
2. Esta norma reconoce expresamente el compromiso de la Universidad Villanueva en la salvaguarda y promoción de:
 - a) El respeto a la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables; por ejemplo, las personas con alguna discapacidad intelectual que requiera una adaptación curricular, aquellas con dificultades en la movilidad y a las que haya que facilitarles el acceso a la Universidad y a sus instalaciones, o con cualquier otra desigualdad social.
 - b) La libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra;

- c) La eliminación de toda forma de violencia, acoso sexual, discriminación por razón de sexo, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- d) La transparencia en el desarrollo de la actividad académica;
- e) La utilización y conservación de los bienes y recursos de la Universidad de acuerdo con su función de servicio público;
- f) El respeto de los espacios comunes, incluidos los digitales;
- g) La utilización del nombre y los símbolos de la Universidad Villanueva de acuerdo con los protocolos que se establezcan.

3. La Universidad Villanueva —a través de esta Normativa de Convivencia— garantiza expresamente la libertad de expresión y los derechos de reunión, asociación, manifestación y huelga, constitucionalmente reconocidos, que deberán ser ejercidos de acuerdo con la reglamentación que la Universidad haya establecido.

Artículo 4. Criterios de interpretación

1. El acoso sexual y la discriminación por razón de sexo deberán ser interpretados conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, recogido en el Plan de Igualdad de Universidad.

2. La discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte en el ámbito universitario deberá interpretarse de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 19/2007, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, teniendo en cuenta el artículo 8 j) de la Ley 10/1990, del Deporte.

3. En cuanto a la discriminación por razón de discapacidad en la esfera universitaria, esta deberá interpretarse conforme a lo dispuesto en los artículos 2, 7, 63 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Artículo 5. Participación

La Universidad Villanueva entiende que las normas de convivencia pacífica consensuadas en el seno de la comunidad universitaria enriquecen a la propia Universidad; en consecuencia, esta Normativa se ha elaborado con la participación y audiencia no vinculante del Claustro Universitario, al que se hará partícipe de las posibles futuras reformas.

Régimen disciplinario

Artículo 6. Potestad disciplinaria

1. La Universidad Villanueva tiene atribuida por ley la potestad de sancionar disciplinariamente las infracciones del **alumnado** que quebranten la convivencia o que impidan el normal desarrollo de las funciones de docencia, investigación y transferencia del conocimiento, sin perjuicio de la responsabilidad de carácter civil o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. El **Comité de Dirección** es el órgano colegiado competente para ejercer la potestad disciplinaria. Sus resoluciones llevarán la firma del Rector, con el visto bueno del Secretario General.

3. La tramitación de los procedimientos la llevará a cabo un instructor designado por el **Secretario General**, oído, si lo estima necesario, el Comité de Dirección. En todo caso, sus actuaciones se regirán por los principios de **independencia, autonomía y transparencia**.

El Comité, como órgano sancionador, podrá apartarse de las propuestas de resolución del instructor, de forma motivada y ateniéndose a los hechos considerados probados durante la fase de instrucción.

4. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora.
- c) Principio de responsabilidad.
- d) Principio de proporcionalidad, referido tanto a la clasificación de las faltas y sanciones como a su aplicación.
- e) Principio de prescripción de las faltas y las sanciones.
- f) Principio de garantía del procedimiento.

5. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario se concluya que los hechos podrían ser constitutivos de delito, la Universidad, a través del Secretario General y de acuerdo con la legislación vigente, pondrá en conocimiento de las autoridades competentes aquellas conductas que, a su juicio, pudiesen ser constitutivas de una infracción de carácter administrativo o de delito o falta de carácter penal. Asimismo, la Universidad colaborará con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado durante la instrucción de los procedimientos que puedan derivarse por dichas conductas, proporcionando los medios de prueba de los que disponga para el esclarecimiento de los hechos.

Esta comunicación no suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, a fin de que la Universidad pueda adoptar las medidas provisionales que considere oportunas, a la espera de la resolución judicial.

6. Si el presunto autor forma parte del PDI o el PAS de la Universidad, el Secretario General valorará los hechos en función del contenido del Manual de Cumplimiento; si concluye que los hechos responden a alguno de los supuestos incluidos en dicho Manual, convocará la Comisión de Cumplimiento Normativo y el procedimiento a seguir será el previsto en dicho Manual. En caso contrario o cuando el presunto autor sea un alumno, el Secretario General iniciará el procedimiento.

7. Si la víctima fuera un menor, la instrucción del procedimiento se realizará según lo establecido en el «Protocolo de Protección de Menores» y en el «Procedimiento interno de investigación en

caso de incidencias con menores». El instructor cederá de inmediato el expediente al Responsable de Protección de Menores, si este no ha sido informado previamente, para que actúe siguiendo dicho procedimiento.

8. No podrán sancionarse los hechos que ya lo hayan sido penal, laboral, administrativamente o en cualquier otra instancia judicial, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán instruirse expedientes e imponerse sanciones disciplinarias respecto de conductas sometidas a enjuiciamiento administrativo o penal, con independencia de las actuaciones de la jurisdicción correspondiente.

Artículo 7. Responsabilidad disciplinaria

El alumnado de la Universidad Villanueva, con independencia de la titulación que curse, sea esta un estudio de carácter oficial de grado, máster o doctorado o un título propio, queda sujeto al régimen disciplinario establecido en esta Normativa respecto a cualquier actividad desarrollada en las instalaciones, sistemas y espacios de la Universidad o por otras que tengan lugar fuera de la Universidad, pero realizadas en su calidad de estudiantes, ya sea en visitas culturales, talleres prácticos, congresos, jornadas, etc.

Artículo 8. Faltas disciplinarias

Atendiendo a la mayor o menor gravedad de las acciones lesivas o desleales que afecten a personas, bienes o a la propia Universidad, su ideario o buen nombre y a las consecuencias que generen, las faltas disciplinarias de esta Normativa de Convivencia, incluidas las derivadas de las conductas prohibidas en el Artículo 23, sobre medidas específicas de prevención y respuesta frente a la violencia y la discriminación o el acoso, se califican como muy graves, graves y leves.

Artículo 9. Faltas muy graves

Con carácter general podrá tener esta consideración cualquier acción contra las personas, bienes o la Universidad o contra la misión, la identidad o los valores recogidos en los Estatutos, las Normas de Organización y Funcionamiento y la demás normativa interna de la Universidad que revista gravedad extraordinaria, atendiendo a los medios, la intencionalidad o en las consecuencias.

A título enunciativo y no limitativo, tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a. Realizar novatadas o cualesquiera otras conductas o actuaciones vejatorias, física o psicológicamente, sobre cualquier miembro de la comunidad universitaria, que supongan un grave menoscabo para la dignidad de las personas.
- b. El acoso y la agresión física o moral grave a cualquier miembro de la comunidad universitaria o al personal de empresas subcontratadas o que presten cualquier servicio a la Universidad.
- c. Acosar sexualmente o por razón de sexo.
- d. Discriminar por razón de sexo, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, opinión, lugar de nacimiento o por cualquier otra causa circunstancia personal o social.
- e. Alterar, falsificar, sustraer o destruir documentos académicos, o utilizar documentos falsos ante la Universidad.
- f. Destruir y deteriorar de manera irreparable o sustraer obras catalogadas del patrimonio histórico y cultural de la Universidad.
- g. Plagiar total o parcialmente una obra o cometer fraude académico en la elaboración del Trabajo de Fin de Grado, el Trabajo de Fin de Máster o la Tesis Doctoral.

Se entenderá por fraude académico cualquier comportamiento premeditado tendente a falsear los resultados de un trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico.

- h. Incumplir las normas de salud pública establecidas para los centros universitarios, sus instalaciones y servicios, poniendo en riesgo a la comunidad universitaria.
- i. Suplantar la personalidad de un alumno en la celebración de un examen o suplantar a un miembro de la comunidad universitaria en su labor propia en el marco de las actividades universitarias, tanto por parte de quien suplanta como por quien se preste a ser suplantado.
- j. Impedir por cualquier medio, ya sea violento o no, la celebración de exámenes y el desarrollo de los procesos electorales de la Universidad.
- k. Cualquier actuación que pueda considerarse corrupción activa o pasiva entre particulares realizadas con cualquier otro miembro de la comunidad universitaria, incluido el personal de las empresas concesionarias de contratos.
- l. La revelación a terceros de datos personales o información confidencial a la que se haya tenido acceso, faltando a la lealtad y deber de confidencialidad, cuando pueda considerarse un delito de descubrimiento y revelación de secretos o suponga una infracción clara de la normativa de protección de datos personales y el derecho a la intimidad.
- m. Grabar en audio o en video las clases o actividades académicas sin autorización expresa y por escrito del profesor que las imparta y/o de las personas que participen en ellas, y/o su difusión con ánimo de causar daño.
- n. Borrar, dañar, alterar suprimir o hacer inaccesibles datos, programas informáticos o documentos electrónicos de la Universidad por cualquier medio, cuando el resultado, a juicio del Departamento de Sistemas, sea grave.
- o. Obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de los recursos informáticos de la Universidad, realizando alguna de las conductas a que se refiere el párrafo anterior, ya sea introduciendo o transmitiendo datos o destruyendo, dañando, inutilizando, eliminando o sustituyendo un sistema informático, telemático o de almacenamiento de información electrónica.
- p. La distribución de estupefacientes en las instalaciones de la Universidad.
- q. Introducir y usar en las aulas, espacios de uso común, despachos y demás instalaciones de la Universidad cualquier objeto diseñado o que pueda ser usado para intimidar, coaccionar o infligir violencia sobre las personas.
- r. Introducir en la Universidad y/o difundir (a través del correo electrónico corporativo, cualquiera de sus redes sociales u otros medios de mensajería o información propio de la Universidad) cualquier tipo de material escrito, gráfico o audiovisual que suponga la realización o promoción de alguna de las conductas del artículo 3, 2.
- s. Las actuaciones contra la misión, la identidad o los valores recogidos en los Estatutos, las Normas de Organización y Funcionamiento y la demás normativa interna, cuando tengan como resultado un daño grave para la Universidad o su reputación.
- t. La reiteración de faltas graves durante la permanencia en la Universidad.
- u. Tendrán la consideración de faltas muy graves en cuanto al régimen de sanciones las condenas en sentencia firme por un delito o falta cometido en la Universidad o en el desarrollo de cualquier actividad, académica o no, contra otro miembro de la comunidad universitaria o contra bienes, servicios, instalaciones y derechos de la Universidad o las personas, cosas y derechos de empresas subcontratadas.
- v. También tendrá consideración de falta muy grave en cuanto al régimen de sanciones la condena en sentencia firme por comisión de cualquier otra acción que sean constitutiva de delito del Código Penal.

Artículo 10. Faltas graves

Con carácter general, podrán tener esa consideración las acciones contra personas, bienes o la propia Universidad o contra la debida lealtad académica que revistan gravedad en los medios, la intencionalidad o en las consecuencias.

Así, a título enunciativo y no limitativo, cuando se dé lo previsto en el párrafo anterior, podrán tener esta consideración de faltas graves las siguientes:

- a. Apoderarse indebidamente del contenido de pruebas, exámenes u otros sistemas de evaluación de conocimientos.
- b. La utilización de las redes sociales para dañar la reputación de la Universidad o de alguno de sus miembros. En el caso de que el daño cometido fuera muy grave, la falta se considerará como muy grave.
- c. Impedir o entorpecer el desarrollo de las actividades universitarias de docencia, investigación o transferencia del conocimiento, así como los actos académicos u otras celebraciones.
- d. Las conductas vejatorias hacia la institución universitaria y las faltas de respeto a los profesores o al personal de administración y servicios que no sean susceptibles de ser consideradas como faltas muy graves.
- e. Cometer plagio o fraude académico, entendido este último como cualquier comportamiento premeditado tendente a falsear los resultados de un examen o trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico fuera de los supuestos contemplados en el artículo 9, g); es decir, cuando este se produzca en los exámenes o evaluaciones, trabajos de clase, ponencias, etc. que no sean TFG, TFM o tesis doctorales.
- f. Utilizar indebidamente contenidos o medios de reproducción y grabación de las actividades universitarias sujetas a derechos de propiedad intelectual.
- g. El uso en las aulas de dispositivos electrónicos no autorizados que puedan perturbar el normal desarrollo de las actividades formativas.
- h. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la autoridad competente de Villanueva.
- i. Acceder sin la debida autorización a los sistemas informáticos de la Universidad, cuando de dicho acceso no se deriven consecuencias tipificadas como faltas muy graves, de acuerdo con los apartados l) a o) del artículo anterior.
- j. La sustracción de bienes de la Universidad, de su personal o de los alumnos.
- k. El consumo de sustancias estupefacientes, o mostrar signos de estar bajo sus efectos o de los de la embriaguez en el recinto de la Universidad o, fuera de ella, cuando sea durante una actividad que se hace en nombre o por cuenta de la Universidad Villanueva.
- l. La revelación a terceros de datos personales o información confidencial a la que se haya tenido acceso, faltando a la lealtad y deber de confidencialidad, siempre que esa conducta no esté incluida entre las faltas muy graves.
- m. La colaboración en la realización de infracciones muy graves por parte de otros.
- n. La reiteración de faltas leves durante la permanencia en la Universidad.

Artículo 11. Faltas leves

Con carácter general, podrán tener esta consideración las acciones contra personas, bienes o la propia Universidad o contra la debida lealtad académica que, sin revestir gravedad, ni en los medios ni en las consecuencias, causen un daño.

Así, por ejemplo, se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Acceder a instalaciones universitarias a las que no se tenga autorizado el acceso.
- b. Utilizar los servicios universitarios incumpliendo los requisitos establecidos en la normativa que resulte de aplicación.
- c. El deterioro no grave, causado intencionadamente, de los bienes del patrimonio de la Universidad, de sus dependencias o de los objetos y pertenencias de cualquiera de los miembros de la comunidad universitaria.
- d. Aquellas realizadas con intención de perturbar el funcionamiento normal de la Universidad o de alguno de sus servicios, que no tengan la consideración de faltas graves, a tenor del apartado c) del artículo anterior.
- e. Cualesquiera otras que, sin entrar en los tipos anteriores, requieran la adopción de medidas sancionadoras atendiendo a la finalidad propia de la Universidad de contribuir a la formación que inspira la presente normativa.

Artículo 12. Sanciones

1. Las sanciones aplicables a la comisión de faltas muy graves son:
 - a) Expulsión de entre tres meses y un día hasta un año de la Universidad. La sanción con expulsión constará en el expediente académico hasta su total cumplimiento.
 - b) Pérdida de derechos de matrícula parcial, durante un curso o semestre académico. La pérdida de derechos de matrícula no podrá afectar a los derechos relativos a las becas.
 - c) Prohibición de matrícula en el curso sucesivo.
 - d) Pérdida total de otros beneficios distintos a los derechos relativos a las becas de que disfrutase el estudiante en el momento en que recaiga la sanción.
2. Las sanciones aplicables a la comisión de faltas graves:
 - a) Expulsión de entre quince días hasta tres meses de la Universidad. Esta sanción no se podrá aplicar durante los períodos de evaluación y de matriculación que haya establecido la Universidad para cada curso.
 - b) Pérdida del derecho a la convocatoria ordinaria en el semestre académico en el que se comete la falta y respecto de la asignatura en la que se hubiera cometido, si fuera el caso. Si la falta se produjera durante los exámenes de la convocatoria ordinaria, el alumno perderá su derecho a la convocatoria extraordinaria.
 - c) Pérdida parcial o temporal de los beneficios que disfrutase el alumno en el momento de ser sancionado diferentes a los derechos relativos a las becas que tuviere reconocidos.
3. Las sanciones aplicables a la comisión de faltas leves son:
 - a) Amonestación privada.
 - b) Suspensión de la condición de estudiante por un periodo igual o inferior a catorce días.
4. Cuando se trate de sanciones aplicables por la comisión de una falta grave, el Comité de Dirección podrá optar por una medida sustitutiva de carácter educativo o recuperador, en los términos previstos por el artículo 21 de esta Normativa.

Artículo 13. Circunstancias agravantes.

1. El apercibimiento previo.
2. La falta de comparecencia del estudiante denunciado ante el instructor, cuando sea requerido por este, a los fines de la presente Normativa.
3. Que la infracción haya sido cometida contra un menor.

4. La reincidencia o repetición de infracciones que hayan sido sancionadas con anterioridad durante su permanencia en la Universidad.
5. La repercusión pública o el impacto reputacional de la infracción cometida.
6. La publicidad o difusión voluntaria por cualquier medio por parte del estudiante de las acciones constitutivas de infracción.
7. Otras que puedan concurrir y que manifiesten una intencionalidad lesiva o de abuso de la condición de las personas afectadas, especialmente aquellas que se encuentren en situaciones de mayor vulnerabilidad.
8. La concurrencia de circunstancias agravantes determinará la imposición de alguna de sanciones superiores del grupo a que corresponda o de la inferior del grupo inmediato siguiente.

Artículo 14. Circunstancias atenuantes

1. El arrepentimiento espontáneo, mediante la comunicación voluntaria de la infracción a alguna autoridad académica de la Universidad, antes de que se inicie el expediente sancionador.
2. El reconocimiento de los hechos y la petición de perdón en cualquier momento de la tramitación del expediente sancionador.
3. La reparación del daño causado o la voluntad manifiesta de hacerlo.
4. Otras que puedan apreciarse y que, sin justificar las acciones, puedan atenuar el grado de responsabilidad y voluntariedad del autor.

Artículo 15. Gradación de las sanciones

El Comité de Dirección, como órgano competente para sancionar, concretará la sanción dentro de su gravedad adecuándola al caso concreto, siempre de forma motivada, según el principio de proporcionalidad, ponderado de conformidad con los siguientes criterios:

1. La intencionalidad o reiteración.
2. La naturaleza de los perjuicios causados.
3. El ánimo de lucro.
4. El grado de participación en los hechos.
5. Si se trata o no de acciones de violencia, discriminación o acoso referidas en el artículo 3.2.c).
6. El reconocimiento de responsabilidad, mediante la comunicación voluntaria del hecho infractor a alguna autoridad académica de la Universidad con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.
7. La reparación del daño con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.
8. Las circunstancias personales, económicas, de salud, familiares o sociales de la persona infractora.
9. También tendrá en consideración las circunstancias agravantes y atenuantes recogidas en los artículos 13 y 14 de la presente Normativa.

Artículo 16. Medidas accesorias

1. A las sanciones incluidas en los artículos anteriores y según la gravedad de las faltas y su naturaleza, cuando proceda, de manera accesoria se podrán imponer algunas de las siguientes sanciones:
 - a) Prohibición temporal o definitiva de la participación del alumno en determinadas actividades organizadas por la Universidad: cursos, congresos, actividades culturales o deportivas, viajes, programas de intercambios, etc.
 - b) Prohibición de participar o limitación de la participación, en actos académicos que supongan celebración o reconocimiento público, como es, por ejemplo, el acto de graduación.
 - c) Denegar temporal o definitivamente el acceso del alumno a determinadas instalaciones o servicios de la Universidad.
 - d) Hacer constar en el expediente del alumno, de cara a procesos selectivos en la propia Universidad para la concesión de prácticas o la búsqueda de empleo, la existencia de la infracción cometida y su naturaleza.
 - e) Otras análogas que ponderadamente establezca para cada caso el Comité de Dirección.
2. En cualquier caso, estas sanciones accesorias deberán tener una inequívoca finalidad formativa y deberán ser proporcionadas a la infracción cometida.
3. Las medidas previstas en el apartado 1 podrán aplicarse como medidas provisionales cuando así se determine durante la instrucción de un procedimiento disciplinario.

Artículo 17. Indemnizaciones

1. Además de imponer las sanciones que en cada caso correspondan, la resolución del procedimiento disciplinario podrá declarar la obligación de:
 - a) Restituir las cosas o reponerlas a su estado anterior en el plazo que se fije.
 - b) Indemnizar a la Universidad por cuantía igual al valor de los bienes destruidos o el deterioro causado, así como los perjuicios ocasionados, en el plazo que se fije.
2. Las indemnizaciones que se determinen podrán ser cargadas directamente en la cuenta bancaria en la que esté domiciliada la matrícula del alumno, previo aviso al titular de dicha cuenta.

Artículo 18. Extinción de la responsabilidad.

1. La responsabilidad disciplinaria derivada del régimen previsto en esta Normativa de Convivencia quedará extinguida por:
 - a) El cumplimiento de la sanción o de la medida sustitutiva.
 - b) La prescripción de la falta o de la sanción.
 - c) La pérdida de la vinculación con la Universidad.
 - d) El fallecimiento de la persona responsable.
2. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. Las sanciones impuestas por faltas muy graves, por faltas graves y por faltas leves, prescribirán, respectivamente, a los tres años, a los dos años y al año.

3. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse a partir de su comisión, o del día en que cesa su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El plazo de prescripción de las sanciones se iniciará desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 19. Principios del procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario se rige por los siguientes principios:

1. En ningún caso se impondrá una sanción sin que se haya tramitado el necesario procedimiento.
2. Se mantendrá la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, que se encomiendan a órganos distintos.
3. Se ajustará a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.
4. A lo largo de todo el procedimiento, la o las personas presuntamente responsables podrán estar asistidas por el Defensor Universitario o una persona de su elección (pertenzca o no a la Universidad), a quien el instructor deberá tener al corriente del desarrollo del procedimiento.
5. Los denunciadores tendrán derecho a la confidencialidad, a la protección de sus datos personales y a la prohibición de represalias.
6. Respecto de aquellos casos que involucren conductas que pudieran constituir violencia, discriminación o acoso, serán de aplicación las medidas previstas en el artículo 23,2 y se establecerán algunas de las medidas de acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas de las previstas en el artículo 23,4. Cuando la víctima así lo solicite, este acompañamiento se realizará, preferentemente, por personas de su mismo sexo.

Artículo 20. Procedimiento disciplinario.

El procedimiento disciplinario se desarrollará según las fases que se detallan a continuación.

FASE 1: Incoación

El Secretario General iniciará el procedimiento, bien por propia iniciativa, a raíz de un petición razonada de otro órgano directivo, o por denuncia, mediante la correspondiente resolución escrita y firmada por él, en la que nombrará un instructor.

El acuerdo de incoación del procedimiento contendrá, como mínimo:

- Identificación completa de la persona o personas presuntamente responsables.
- Identificación completa de la persona o personas que sean víctimas, si las hubiera.
- Los hechos sucintamente expuestos, su posible calificación preliminar y la sanción que pudiera corresponderles.
- La designación del instructor con expresa indicación del régimen de abstención o recusación.
- El órgano competente de la resolución del procedimiento.
- La indicación del derecho a formular alegaciones y al trámite de audiencia, y los plazos para ello.
- El requerimiento para que las personas involucradas en el procedimiento disciplinario manifiesten su voluntad de acogerse, en su caso, al procedimiento de mediación.

El acuerdo de incoación se notificará al instructor, a la persona o personas interesadas en el mismo y a los miembros del Comité de Dirección.

Régimen de incompatibilidades, causas de abstención y motivos de recusación

1. Será incompatible el desempeño como instructor o miembro del órgano sancionador de quien sea sujeto activo o pasivo en las actuaciones iniciadas.
2. Se abstendrán de intervenir y votar en el procedimiento quienes puedan ver mermada su imparcialidad o se enfrenten a un conflicto de intereses, a causa de una relación familiar – sin atender al grado—, o de amistad, o por cualquier otra afinidad con la víctima o el presunto autor de los hechos.
3. El instructor o cualquiera de los intervinientes en procedimiento podrán ser recusados por la víctima o por el presunto autor de los hechos.

El Secretario General mantendrá un registro confidencial de los procedimientos abiertos y cerrados.

FASE 2: Pruebas y declaraciones

El instructor podrá ordenar la práctica de cuantas diligencias considere adecuadas el establecimiento y comprobación de los hechos, y, en particular, de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.

Como primera providencia, el instructor recibirá la declaración de la persona o personas que sean víctimas, si las hubiera, y de la o las personas presuntamente responsables de los hechos y evacuará cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del procedimiento y de lo que víctimas y responsables hubieran manifestado en su declaración.

Una vez oídas, las partes dispondrán de un plazo de cinco días para aportar cuantas alegaciones, documentos o informaciones estimen convenientes y, en su caso, proponer pruebas, concretando los medios de que pretenden valerse.

A la vista de las alegaciones recibidas y las pruebas obtenidas, el instructor podrá realizar de oficio las actuaciones que estime necesarias para la determinación de los hechos que pudieran constituir infracción, recabando los datos e informaciones que pudieran resultar relevantes.

Si a la vista de las actuaciones realizadas, el instructor considera que no existen indicios de la comisión de una falta, o no hubiera sido posible determinar la identidad de las personas posiblemente responsables, propondrá el archivo del expediente.

En esta fase, el instructor podrá proponer las medidas provisionales que considere oportunas, que deberá aprobar el Comité de Dirección.

FASE 3: Procedimiento de mediación

Concluida la práctica de las pruebas, y sólo en aquellos casos que tengan la consideración de conflictos de convivencia y los en que ambas partes manifiesten su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, el instructor remitirá el expediente a la Comisión de Convivencia, que deliberará y decidirá si considera oportuno iniciar un proceso de mediación o si debe inhibirse y devolver el expediente al instructor para que este continúe con la tramitación y formule el correspondiente pliego de cargos.

La Comisión de Convivencia procederá en todo caso según el procedimiento de actuación previsto en el artículo 25.

FASE 4: Pliego de cargos

En caso de las partes no manifiesten su voluntad de acogerse a la mediación o si la Comisión de Convivencia se inhibe, el instructor procederá a preparar un pliego de cargos.

El pliego incluirá:

- a) los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida;
- b) la sanción que pueda ser de aplicación y, si procede, acordará

c) la adopción, el mantenimiento o levantamiento de las medidas provisionales.

El instructor entregará el pliego de cargos al Secretario General y este al Comité de Dirección. El Secretario General lo facilitará también a la persona o personas presuntamente responsables, que dispondrán de un plazo de cinco días para formular sus alegaciones, aportar los documentos e informaciones que consideren oportunos para su defensa, y proponer la práctica de pruebas.

El instructor mantendrá informada a la víctima del desarrollo de la instrucción.

Una vez el instructor haya recibido las alegaciones o transcurrido el plazo sin hacerlo, podrá acordar la práctica de las pruebas que considere oportunas y dará de nuevo audiencia al interesado, en el plazo más breve posible, siempre inferior a cinco días.

FASE 5: Propuesta de resolución

Pasado el plazo anterior, el instructor formulará su propuesta de resolución mediante escrito dirigido al Secretario General, en la que se fijarán los hechos de manera motivada, especificando los que se consideren probados y su exacta calificación, se determinará la infracción que constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificando la sanción que se propone imponer y las medidas provisionales adoptadas hasta el momento, si la hubiera.

Si el instructor no aprecia infracción o responsabilidad, propondrá al Comité de Dirección el archivo del expediente.

El Secretario General comunicará la propuesta de resolución a la persona objeto del expediente, que tendrá un plazo de cinco días para alegar ante el instructor cuanto considere conveniente en su defensa y aportar los documentos e informaciones que estime pertinentes, y que no hubiera podido aportar en el trámite anterior. Asimismo, la propuesta se comunicará a la víctima —si la hubiera— para que tenga también la posibilidad de alegar u oponerse al archivo del expediente.

FASE 6: Resolución

Transcurrido el plazo de alegaciones, hayan sido formuladas o no, el instructor remitirá la propuesta al Comité de Dirección, que adoptará su resolución en el plazo de diez días.

El Comité de Dirección podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que considere imprescindibles para mantener la resolución.

Cuando el Comité de Dirección considere que la infracción o la sanción revisten mayor gravedad que la determinada por el instructor en su propuesta, el Secretario General se lo notificará al inculpado, para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes en el plazo de quince días.

La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario habrá de ser motivada y decidirá sobre todas las materias planteadas por las personas interesadas, y aquellas otras cuestiones que resulten del procedimiento. La resolución, que llevará la firma del Rector, con el visto bueno del Secretario General, especificará claramente la sanción a aplicar.

El procedimiento podrá finalizar por alguno de los siguientes motivos:

- a) La resolución sancionadora;
- b) El archivo de las actuaciones;
- c) El reconocimiento voluntario de la responsabilidad en cualquier fase del procedimiento;
- d) La declaración de caducidad;
- e) El desistimiento de la Universidad, declarado por el Comité de Dirección;
- f) Por imposibilidad material por causas sobrevenidas.

La resolución que ponga fin al expediente sancionador será firme e inimpugnable, sin perjuicio de lo que en el futuro establezcan los organismos públicos competentes.

La resolución del Comité de Dirección podrá ser recurrida por el alumno o alumnos sancionados o por la parte ofendida ante el Rector de la Universidad, en el plazo de dos días hábiles desde la notificación de esta a las partes.

Una vez recibido el recurso, el Rector valorará los argumentos del recurrente y resolverá motivadamente dentro de otros tres días hábiles, sin necesidad de practicar ninguna nueva prueba ni tomar declaración a ninguna de las partes, si así lo decide.

Ante esta resolución del Rector no cabe recurso alguno. El escrito correspondiente se remitirá al recurrente y al Secretario General, para su archivo como parte del expediente.

Si la resolución sancionadora declara que la persona infractora ha obtenido fraudulentamente un título oficial expedido por la Universidad, el Rector declarará de oficio la nulidad de dicho acto.

Artículo 21. Medidas sustitutivas de las sanciones

1. El Comité de Dirección, en el ejercicio de su potestad sancionadora, podrá prever medidas de carácter educativo y rehabilitador en sustitución de las sanciones recogidas en esta Normativa para las faltas graves, siempre que se garanticen plenamente los derechos de la persona o personas afectadas, y de conformidad con los siguientes principios:
 - a) Que exista manifiesta conformidad por parte de la persona o personas afectadas por la infracción, y por parte del infractor.
 - b) Que la medida sustitutiva de la sanción esté orientada a la máxima reparación posible del daño causado, y que se pueda garantizar su efectivo cumplimiento.
 - c) Que la o las personas infractoras reconozcan su responsabilidad en la comisión de la falta, así como las consecuencias de su conducta para la o las personas afectadas y para el conjunto de la comunidad universitaria.
 - d) Que, en su caso, la persona o personas responsables muestren disposición para restaurar la relación con la o las personas afectadas por la infracción. Dicha restauración se facilitaría siempre que la persona afectada preste su consentimiento de manera expresa.
2. Dichas medidas podrán consistir en la participación o colaboración en actividades formativas, culturales, deportivas, de extensión universitaria, institucionales o de voluntariado u otras análogas que reporten un beneficio a la comunidad universitaria.
3. En ningún caso podrán consistir en el desempeño de funciones o tareas asignadas al personal de la Universidad.
4. El Comité de Dirección determinará la duración de estas medidas.

Artículo 22. Medidas provisionales

1. Antes de la iniciación del procedimiento disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en los casos de urgencia inaplazable y para la protección de los intereses implicados, el Secretario General podrá adoptar de forma motivada medidas provisionales que resulten necesarias y proporcionadas.

En este caso, las medidas provisionales deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a su adopción.

En todo caso, las medidas adoptadas antes del inicio del procedimiento quedarán sin efecto si este no se inicia en dicho plazo o cuando la resolución de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de ellas.

2. En cualquier momento del procedimiento, el Comité de Dirección, a instancias del instructor o por decisión propia, podrá adoptar las medidas provisionales que considere necesarias para evitar el mantenimiento de los efectos de la falta y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

La adopción de dichas medidas podrá tener lugar de oficio o a solicitud de las personas posiblemente afectadas.

3. Las medidas provisionales tendrán carácter temporal, deberán ser proporcionadas y podrán reajustarse, 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 no supone prejuzgar sobre el resultado del procedimiento.

Si el expediente disciplinario se instruye como consecuencia de incidencias con menores, se estará a lo que se establezca específicamente para las medidas provisionales el Procedimiento Interno de Investigación en caso de incidencias con menores vigente en el momento de su comisión.

Artículo 23. Medidas específicas de prevención y respuesta frente a la violencia y la discriminación o el acoso

Las siguientes medidas se establecen como acciones prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso señaladas en el apartado 2 c) del artículo 3 y se aplican tanto al alumnado como al personal de la Universidad.

Se entiende por violencia tanto la física (agresiones a personas y la ejercida sobre mobiliario e instalaciones) como la psíquica (conductas conocidas como *bullying*, *mobbing* o similares).

1. Medidas de prevención primaria

A propuesta del Vicerrectorado de Comunidad Universitaria y de la Dirección de Personas y Organización, el Comité de Dirección, oída la Comisión de Convivencia, aprobará cada curso académico un programa de sesiones de sensibilización, concienciación y formación que fomenten el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario, que se diseñarán e impartirán por separado para el personal y el alumnado de Villanueva.

El Vicerrectorado de Ordenación Académica valorará la posibilidad de reconocer cada curso estas sesiones como Actividades Formativas Complementarias para el alumnado, asignándolas los ECTS que estime oportunos.

Por su parte, el Vicerrectorado de Investigación establecerá cada curso si las sesiones dirigidas al personal forman parte del programa de formación del PDI.

2. Medidas de prevención secundaria

Para **actuar** sobre factores de riesgo y **evitar** que se produzcan situaciones que perturben la convivencia en la Universidad, particularmente aquellas que generen o promuevan la violencia, la discriminación, o el acoso en todas sus formas, queda prohibido:

- a) Introducir o utilizar en las aulas, despachos, espacios de uso común y demás instalaciones de la Universidad cualquier objeto que pueda ser usado para intimidar, coaccionar o infligir violencia sobre las personas.
- b) Difundir en la Universidad o por correo electrónico, redes sociales u otros medios de información corporativos cualquier tipo de material escrito, gráfico o audiovisual que constituya alguna de las conductas reprochables del apartado 2 del artículo 3.

- c) Promover y organizar todo tipo de actividades, seminarios, talleres, etc. dirigidos al personal de la Universidad o a los estudiantes en las instalaciones de la Universidad, o fuera de ellas en su nombre, que hagan apología de cualquiera de las conductas descritas en cualquiera de los puntos del apartado 2 del artículo 3. Corresponderá al órgano (unipersonal o colegiado) facultado para autorizar estos actos la responsabilidad de impedirlos.

Todos los actos recogidos entre las prohibiciones del apartado anterior tendrán la consideración de faltas, quedando a juicio del instructor del procedimiento disciplinario su calificación como leves, graves o muy graves, a tenor de los hechos.

El PDI y el PAS de la Universidad vigilará en todo momento que los alumnos eviten comentarios, actos o conductas que contradigan los principios recogidos en el artículo 3, advirtiendo verbalmente a quienes las realicen para que cesen en ellas inmediatamente.

Si, pese a esa reconvención realizada en público o en privado, el alumno o alumnos persistieran en dichas conductas, el miembro del PDI y el PAS que tenga conocimiento de ellas informará al Secretario General, que valorará si los hechos exigen la incoación de un procedimiento sancionador.

Se actuará de igual forma para evitar esas conductas por parte de PAS en su atención al público —ya sea este personal de la Universidad, estudiantes o cualquier otra persona— y por parte del PDI, tanto durante sus clases, reuniones, tutorías, así como en los contenidos de su material docente y la bibliografía recomendada, cuya revisión y seguimiento corresponde a los Coordinadores de curso, los Directores de titulación y, en último caso, al Vicerrectorado de Ordenación Académica.

Los directivos, empleados, profesores y otros responsables que organicen o participen en actividades académicas o extraacadémicas deberán tener particularmente en cuenta el contenido del Manual de Cumplimiento Normativo sobre el delito de incitación al odio, hostilidad, discriminación y violencia (CP 510 bis), ya que su comisión —además de las consecuencias penales que podría suponer para la Universidad— sería especialmente grave en términos reputacionales, puesto que las conductas descritas son incompatibles e incongruentes con la identidad de Villanueva.

3. Medidas de respuesta frente a la violencia, la discriminación y el acoso

1. Los órganos directivos colegiados o unipersonales a quienes corresponda en cada caso su organización o autorización se abstendrán de realizar o prohibirán todo tipo de actividades, seminarios, talleres, etc. dirigidos al personal de la Universidad o a los estudiantes, organizados en las instalaciones de la Universidad, o fuera de ellas en su nombre, que hagan apología de cualquiera de las conductas reprobables incluidas en el artículo 3 o sean contrarios a los compromisos que se establecen en él.

2. Especial vigilancia respecto a esas conductas deberá ser observada por las personas que detenten un cargo en un órgano de gobierno o académico. Si alguna fuera denunciada por la comisión de una de ellas o por omisión en la prevención y actuación frente a las mismas, podrá ser apartada provisionalmente de su cargo hasta el fin del procedimiento.

3. Todo el personal de la Universidad Villanueva ya sea PAS o PDI, con independencia del tipo de contratación y dedicación, así como el de las empresas concesionarias de servicios deberá estar en posesión del Certificado Negativo de Delitos Sexuales en el momento de inicio de su relación profesional con la Universidad, con independencia de que se relacionen o no con estudiantes menores de edad, no pudiendo iniciar el desempeño de su trabajo hasta no contar con él.

4. Para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación, acoso o cualquier otra situación que perturbe la convivencia en la Universidad, cualquier miembro de la

comunidad universitaria, ya sea estudiante, PDI, PAS o personal de empresas de servicios, podrá denunciar los hechos:

- a) ante el Secretario General
- b) utilizando el canal de alertas de la Comisión de Cumplimiento Normativo: cumplimiento@villanueva.edu o
- c) acudiendo al Defensor Universitario.

Se desaconseja utilizar otros canales, como los buzones de reclamaciones y sugerencias.

4. Medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación

1. El Servicio de Atención a la Diversidad de la Universidad Villanueva (SAEDYNE) establecerá según cada caso las medidas de acompañamiento a las víctimas de conductas contempladas en el art. 3.2.c) que sean estudiantes.

2. Además, en ese caso, el Director de la titulación correspondiente, de acuerdo con el Vicerrectorado de Ordenación Académica, establecerá las medidas necesarias para que el estudiante pueda seguir de alguna forma las clases y presentarse a los exámenes sin perder convocatoria, haciendo las adaptaciones necesarias, siendo respetuosos con la normativa académica aplicable.

3. Si la víctima fuera PAS o PDI, la Dirección de Personas y Organización aplicará las medidas establecidas por la normativa laboral vigente y aquellas otras de acompañamiento psicológico que estime convenientes en cada caso.

5. Otras medidas

1. La Dirección de Personas y Organización, cuando el expediente se abra por actuaciones del PDI, PAS o personal de empresas concesionarias de servicios, y el Vicerrector de Comunidad Universitaria, si se abre por actuaciones de alumnos:

- a) En cualquier momento del procedimiento de actuación, podrán proponer al Secretario General la adopción de las medidas provisionales que consideren oportunas para evitar el mantenimiento de los efectos de dicha situación, y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.
- b) Cuando se trate de comportamientos o conductas consideradas como faltas en el régimen disciplinario del personal al servicio de la Universidad Villanueva, se aplicará dicha normativa en materia de medidas provisionales.
- c) Informarán inmediatamente a la víctima sobre sus derechos y pondrán a su disposición al personal del SAEDYNE para que le pueda prestar acompañamiento psicológico si lo desea, así como opciones de asesoramiento jurídico si lo precisa.

6. Principios de actuación

En el desarrollo de disposiciones anteriores, la Universidad Villanueva se asegurará de que cualquier actuación frente a situaciones de violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c) se ajuste a los siguientes principios:

- a) **Protección especial de los derechos de las personas** con discapacidad o cualquiera otra de igualdad social.
- b) **Protección de la intimidad y la dignidad** de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por algún representante u otro acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento; se protegerá especialmente el derecho fundamental y constitucional a la presunción de inocencia para evitar dañar la imagen y la buena fama del presunto responsable de esos actos.

- c) **Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una 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, ni sobre las identidades de la víctima, el presunto responsable de los hechos objeto de la investigación o el denunciante.
- d) **Diligencia y celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- e) **Imparcialidad y contradicción:** el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas; 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.
- f) **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 –exceptuadas las sanciones o medidas provisionales que les correspondan según esta Normativa— contra las personas que efectúen una denuncia, el responsable de los hechos investigados, quienes comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso sexual, y por cualquier otra circunstancia.

Esta garantía no alcanza a quien denuncia de mala fe, con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas. Frente a estas conductas probadas, el Comité de Dirección tomará las medidas legales o disciplinarias que procedan, que serán proporcionadas al daño buscado, si este fuera superior al efectivamente causado.

Artículo 24. La Comisión de Convivencia

1. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, Villanueva crea la **Comisión de Convivencia**, como cauce alternativo para la solución de los posibles conflictos de la convivencia, basado en la mediación.

2. La Comisión se ajustará siempre en su actuación a los **principios** de voluntariedad, presunción de inocencia, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.

3. **Ámbito de actuación:** la posibilidad de intervención de la Comisión de convivencia se extiende a todos los miembros de la comunidad universitaria –alumnado, PDI y PAS— que en situaciones conflictivas acepten intentar resolverlas a través de la mediación. En los procedimientos que afecten al personal de la universidad, la Dirección de Personas y Organización valorará si, en un caso concreto puede ser positivo el recurso a la Comisión de Convivencia, siguiendo lo dispuesto en el artículo 25.

4. **Composición:** la Comisión estará integrada por el Vicerrector de Comunidad Universitaria, que la preside y, como representantes del Claustro, el Presidente del Consejo de Delegados, por el alumnado; otro Vicerrector por el PDI y un Director de Área de Gestión (excepto el Director de Personas y Organización) por el PAS. El presidente de la Comisión tendrá voz, pero no voto.

Si alguno de los miembros de la Comisión hubiera sido anteriormente expedientado por actos contemplados como faltas en esta Normativa o la que le sea de aplicación en el ámbito laboral o docente, será sustituido bien, por el Vicepresidente del Consejo de Delegados, por otro Vicerrector o Director de Área de Gestión en representación del PDI o del PAS y, en el caso del Vicerrector de Comunidad Universitaria, por el Secretario General.

5. **Nombramiento:** el Vicerrector de Comunidad Universitaria nombrará a los demás miembros de la Comisión de Convivencia de entre quienes cumplan las condiciones del epígrafe anterior. No está prevista ninguna limitación en el tiempo de su participación en ella, pero la pertenencia a la Comisión viene establecida en función del cargo.

El Rector certificará por escrito el nombramiento de los componentes de la Comisión, cuando se constituya o se produzcan cambios en su composición.

6. **Reuniones:** el Presidente de la Comisión convocará las reuniones por decisión propia, si lo solicitan al menos la mitad de sus miembros, siempre que se tenga conocimiento de algún hecho contrario a la convivencia universitaria —especialmente si se trata de alguna de las actuaciones contempladas en el artículo 3.2.c)— y cuando que se invoque su participación en la fase 3 de un procedimiento disciplinario.

- a) A las reuniones de la Comisión deben asistir siempre todos sus miembros; y si en alguna ocasión no fuera viable, se convocará de nuevo en el plazo más breve posible.
- b) Los acuerdos serán tomados por mayoría simple de los miembros con derecho a voto.
- c) El Presidente será quien establezca el orden del día, modere el desarrollo de las reuniones y redacte el acta correspondiente, que deberán firmar todos los asistentes a cada reunión.

7. **Incompatibilidades:** será incompatible el desempeño como miembro de la Comisión aquel que fuera sujeto activo o pasivo en las actuaciones iniciadas, siendo sustituido en cada caso según lo establecido en el párrafo 3 de este artículo.

8. **Causas de abstención:** se abstendrán de intervenir y votar en el procedimiento siendo sustituidos en cada caso según lo previsto en el apartado 3 de este artículo aquellos miembros de la Comisión que tengan relación familiar —sin atender al grado— o de amistad o por cualquier otra afinidad con la víctima o el presunto autor de los hechos objeto de expediente que pueda interferir en su imparcialidad o pueda dar lugar a un conflicto de intereses.

9. **Motivos de recusación:** cualquier miembro de la Comisión podrá ser recusado por la víctima o por el presunto autor de los hechos objeto de expediente, siendo sustituido según se establece en el párrafo 3 de este artículo.

10. **Custodia y seguimiento de los acuerdos alcanzados:** el Presidente de la Comisión de Convivencia entregará al Secretario General para su archivo las actas de cada reunión. Al cierre de cada procedimiento, el Secretario General recibirá los expedientes completos, de modo que la Comisión sólo custodiará los documentos asociados a procesos en curso.

Igualmente, el Presidente controlará la ejecución de los acuerdos tomados en cada reunión, debiendo convocar una reunión de seguimiento de la Comisión si así lo solicitaran al menos dos de sus miembros.

Artículo 25. Procedimiento de actuación de la Comisión de Convivencia

1. Admisión o inadmisión de los expedientes

El Secretario General enviará al Presidente de la Comisión de Convivencia el expediente para su consideración en el pleno de la Comisión en el plazo de un día desde que esta se lo solicitase de oficio o desde que se haya finalizado la práctica de las pruebas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 20, fase 3 (Procedimiento disciplinario).

El plazo será el mismo desde que la Comisión reciba el expediente a petición propia.

El Presidente la Comisión convocará una reunión en el plazo máximo de dos días desde la recepción del expediente para deliberar y decidir si propone a las partes su tramitación por la vía del procedimiento de mediación, o si debe inhibirse para que continúe la tramitación ordinaria,

mediante escrito razonado firmado por todos sus miembros, explicando las causas o motivos de su inhibición, que serán:

- a) Que considere que los hechos son constitutivos de delito, en cuyo caso instará al Secretario General a que los denuncie ante la autoridad judicial competente o al Ministerio Fiscal
- b) Que, sin ser delito, los hechos no están relacionados con la convivencia universitaria, por ser más propios del ámbito laboral, académico o de otro tipo.
- c) Que la víctima sea un menor o los hechos constituyan acoso laboral, en cuyo caso actuará según los protocolos establecidos para cada caso.

En el plazo improrrogable de un día después del escrito de admisión del expediente, la Comisión de Convivencia dispondrá de un máximo de tres días más para emitir su dictamen final sobre si propone iniciar o no un proceso de mediación.

El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. Dicha suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación.

2. Examen del expediente por parte de la Comisión de Convivencia

Durante el plazo en el que la Comisión esté examinando el expediente, podrá practicar cuantas pruebas estime necesarias siempre y cuando no hayan sido realizadas anteriormente por el instructor del procedimiento nombrado por el Secretario General.

Cuando lo estime oportuno, la Comisión podrá promover un acto de conciliación entre las partes que, de terminar en acuerdo entre ellas, daría fin al procedimiento.

3. Dictamen final

El acuerdo total o parcial alcanzado por las partes como resultado del procedimiento de mediación será confidencial, deberá plasmarse en un escrito firmado por las partes, conservando cada una un ejemplar y otro la Comisión de Convivencia, para que conste en el expediente.

El Presidente de la Comisión informará al instructor del procedimiento disciplinario y al Secretario General de que las partes han llegado a un acuerdo para que declare cerrado el expediente. El resultado positivo de la mediación debe mencionarse expresamente en el escrito de resolución definitiva.

En caso de que no hubiera acto de conciliación entre las partes o que este finalice sin acuerdo, el procedimiento de mediación concluirá con la emisión de un dictamen final que deberá ser aprobado por la mayoría simple de los miembros con derecho a voto de la Comisión.

Si la Comisión no llega a un acuerdo que alcance esa mayoría o no la alcanza en todas las cuestiones que le sean planteadas, el Presidente devolverá el expediente al Secretario General para que continúe su tramitación ordinaria.

Artículo 26. Respeto a la identidad de la Universidad

La naturaleza, la misión, los fines y el ideario de la Universidad deben concretarse en comportamientos acordes con el estilo y al ambiente de trabajo propios de una institución de educación superior, plasmado en el tono humano con el que se desarrolla su actividad, el trato personal entre profesores y alumnos, el uso de las instalaciones, etc. y a través del desarrollo de actitudes, como el respeto a los demás, la capacidad de escucha, la corrección en el modo de comportarse, el espíritu cívico y el cuidado del medio ambiente.

Forma parte de la responsabilidad de directivos, profesores, empleados y otros responsables que organicen o participen en actividades académicas o extraacadémicas promover entre los miembros de comunidad universitaria modos de conducta acordes ese tono y orientar o corregir

actuaciones que –sin llegar a constituir faltas– contradigan los fundamentos de la convivencia o desdigan de la identidad de Villanueva. De modo particular, advertirán sobre aquellas que supongan faltas de respeto a las convicciones religiosas o morales del alumnado y del profesorado, las que puedan dar lugar al deterioro de los edificios, el mobiliario o las dotaciones técnicas, generen conflictos o enrarezcan el ambiente laboral y docente en todas sus facetas: clases, grupos de trabajo, espacios de colaboración, etc.

Artículo 27. Plazos

1. Los plazos del procedimiento disciplinario se entienden como días hábiles según el calendario académico de la Universidad.
2. En cambio, los plazos de las sanciones que impliquen la privación de la condición de estudiante serán naturales.
3. Si una sanción disciplinaria deviene firme una vez finalizado el período lectivo, y ésta consiste en la privación temporal de la condición de alumno, el plazo de cumplimiento de la sanción comenzará a computarse desde primer día del período lectivo siguiente.

Artículo 28. Referencias a personas

Las referencias a las personas cuyo término se identifique en género masculino en este texto se entiende igualmente referida al género femenino. De este modo, el término instructor se entiende referido a la instructora, el rector a la rectora, el profesor a la profesora, el alumno a la alumna, y así sucesivamente.

Disposición derogatoria

Esta Normativa deroga expresamente la de «Disciplina Académica de los Estudiantes», aprobada por el Comité de Dirección el 29 de julio de 2020.

La presente Normativa fue aprobada por el Comité de Dirección el 16 de marzo de 2023