

## PROTOCOLO MARCO DE ACTUACIÓN PARA A PREVENCIÓN E SANCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO DA UNIVERSIDADE DE VIGO.

### PREÁMBULO

O dereito á igualdade, á non discriminación, á salvagarda da dignidade, e o dereito á integridade moral, a intimidade e ao libre desenvolvemento da personalidade son todos eles dereitos esenciais dun Estado Social e Democrático de Dereito, e como tales, aparecen recollidos e garantidos na Constitución española, na normativa da Unión Europea e na Lei para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

A Universidade de Vigo como entidade pública, e tal e como recollen os seus Estatutos, está ao servizo da sociedade, tendo como misión principal proporcionar formación axeitada para facilitar a aprendizaxe do alumnado, a transmisión de coñecementos e valores á sociedade, así como o desenvolvemento cultural, científico e tecnolóxico. Para o cumprimento desa tarefa, a Universidade debe ser un espazo de estudo e de traballo respectuoso coa dignidade das persoas e onde non se admita ningunha conduta que implique discriminación ningunha por calquera razón ou circunstancia persoal ou social.

Precisamente, un dos comportamentos que máis atenta contra a dignidade da persoa é o acoso sexual e por razón de sexo que en ocasións se presentan na contorna laboral e, en xeral, en calquera contexto relacional e, polo tanto, tamén na comunidade universitaria.

Por esta razón, a nosa Universidade comprométese a previr e erradicar aquelas situacións constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo cando estas se produzan no ámbito universitario en aras de garantir os dereitos fundamentais das persoas que forman parte da comunidade universitaria, xa que, ademais de causar prexuízos ás propias vítimas do acoso, afectan tamén aos demais compañeiros e compañeiras que forman parte do seu entorno, e mesmo deterioran a imaxe da propia institución universitaria. Deste xeito, en cumprimento da normativa vixente en materia de dereitos fundamentais, a Universidade de Vigo procurará a consolidación dun entorno no que se respecte a dignidade de todas as persoas integrantes da comunidade universitaria, non tolerando dentro do seu ámbito ningún tipo de comportamento de acoso sexual ou por razón de sexo.

Para tal efecto, e por medio do presente Protocolo, a Universidade de Vigo dá un paso decidido na loita contra estes comportamentos establecendo unha serie de medidas que teñan como obxecto a prevención destas situacións a través de campañas de información, sensibilización, formación e asesoramento en materia de acoso sexual e por razón de sexo; en canto é evidente que o éxito deste Protocolo non será posible sen a implicación da conciencia colectiva e o compromiso de toda a comunidade universitaria na erradicación deste tipo de actuacións e de cada membro na medida que lle poida corresponder.

Pero o contido deste Protocolo non se esgota coa previsión de medidas de prevención senón que establece, a maiores, un procedemento para a tramitación e resolución das denuncias formuladas polas vítimas. Deste xeito, considérase conveniente propiciar unha solución a estes comportamentos violentos e discriminatorios dentro da propia universidade coas debidas garantías e tomando en consideración as normas comunitarias, constitucionais e internas relativas aos dereitos das persoas implicadas.

A pesar da normativa existente de rexeitamento de calquera comportamento que atente contra a dignidade e integridade física e psíquica das persoas, a día de hoxe o sexo segue sendo a causa dun bo

número de discriminacións tamén no entorno universitario. Por iso, as institucións, entre elas, as universidades, deben facer un fronte común comprometéndose na prevención e actuación fronte a estas condutas, e poñendo todos os medios necesarios para a súa erradicación, co fin de garantir a efectividade dos devanditos dereitos.

Precisamente, ese compromiso cos dereitos das persoas integrantes da comunidade universitaria e a tolerancia cero de calquera tipo de violencia no seu ámbito é o motivo que leva á Universidade de Vigo a aprobación deste Protocolo.

Este Protocolo da cumprimento a acción «Elaborar e aprobar, con carácter prioritario, un protocolo marco de actuación para a prevención e sanción de acosos sexual e por razón de sexo ou identidade sexual con asignación de competencias á Unidade de Igualdade». Obxectivo operativo 5 do Eixe 4 «Relacións sociais e condicións de traballo nun contorno de igualdade» do I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo ( 2012-2014) aprobado na sesión do consello de goberno realizada o 12/11/2012.

## 1.DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

A Universidade de Vigo comprométese a observar na materia de acoso sexual e acoso por razón de sexo os seguintes principios:

1. Toda persoa ten dereito a desenvolver a súa actividade con pleno respecto a súa dignidade, intimidade e integridade física e moral.
2. A Universidade de Vigo considera o acoso sexual e por razón de sexo coma unha manifestación de discriminación intolerable no entorno universitario.
3. A Universidade de Vigo velará polo mantemento dun entorno universitario libre de acoso sexual e por razón de sexo.
4. Na súa calidade de Administración pública a Universidade de Vigo tratará de prever calquera conduta de acoso sexual e por razón de sexo, garantindo a toda a comunidade universitaria unha protección eficaz nesta materia.
5. A Universidade de Vigo comprométese a pór os medios materiais e humanos necesarios para prever e erradicar, no seu caso, este tipo de comportamentos e as súas consecuencias.
6. A Universidade de Vigo, en aras de lograr un entorno libre de acoso sexual e por razón de sexo, adoptará as medidas necesarias (accións informativas, formativas, organizativas e de asesoramento) encamiñadas á prevención das situacións de acoso sexual e por razón de sexo.
7. No presente Protocolo desenvólvese un procedemento, tramitado de acordo a criterios de prudencia e confidencialidade, para a prevención, actuación e, no seu caso, sanción do acoso sexual e por razón de sexo, no que quedan salvagardados os dereitos das persoas afectadas.
8. Toda persoa que se considere vítima de condutas de acoso sexual o por razón de sexo terá dereito a presentar unha denuncia que será dilucidada ante un órgano desta Universidade a través do procedemento establecido neste Protocolo.

9. As actuacións previstas neste Protocolo, enténdense sen perxuízo da posibilidade de adoptar outras accións xudiciais que lle puidesen corresponder á vítima.

## 2. MARCO NORMATIVO

A normativa básica de referencia nesta materia é a seguinte:

- \* *Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006*, do Parlamento Europeo e do Consejo relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e trato entre homes e mulleres no emprego ou a ocupación.
- \* Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (en adiante, LOI).
- \* Constitución española de 1978.
- \* Estatuto Básico do Empregado Público, lei 7/2007, de 12 de abril de 2007.
- \* Lei Orgánica 4/2007, de 12 de abril, pola que se modifica a Lei Orgánica 6/2001, de 21 de decembro, de Universidades.
- \* Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores
- \* Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- \* Estatutos da Universidade de Vigo, aprobados por Decreto 7/2010, de 14 de enero.
- \* I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012-14).
- \* Plan Estratéxico da Universidade de Vigo (2008-12).
- \* Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito da Administración Xeral do Estado e dos Organismos Públicos vinculados a ela.

## 3. PROTOCOLO

Capítulo I: Cuestións xerais

Capítulo II: Prevención das situacións de acoso sexual e por razón de sexo.

Capítulo III: Órganos competentes.

Capítulo VI: Procedemento.

## Capítulo I: Cuestións xerais

### Artigo 1. Obxecto do protocolo

O presente Protocolo ten por obxecto:

1. A prevención de toda situación de acoso sexual e por razón de sexo nos termos definidos na LOI que se poida producir no entorno universitario da Universidade de Vigo.
2. A información, sensibilización, formación e asesoramento a toda a comunidade universitaria en materia de acoso sexual e por razón de sexo.
3. A adopción das medidas necesarias para a solución das situacións de acoso sexual e por razón de sexo.

Deberán respectarse os dereitos das partes, garantíndose a integridade física e moral da parte reclamante, a presunción de inocencia da parte reclamada e, en relación a ambas, a dignidade e a intimidade ao longo de todo o procedemento iniciado para a investigación e, no seu caso, a adopción da medida máis axeitada ao caso concreto.

### Art. 2. Ámbito de aplicación

O presente Protocolo será de aplicación cando se cumpran os requisitos subxectivos, obxectivos e espaciais previstos nos artigos seguintes.

### Art. 3 Ámbito subxectivo:

Este Protocolo será de aplicación ás seguintes persoas:

1. Persoal docente e investigador da Universidade de Vigo.
2. Persoal de Administración e Servizos da Universidade de Vigo .
3. Alumnado da Universidade de Vigo e demais persoas que cursen estudos, calquera que sexa o seu carácter, na Universidade de Vigo.
4. Outro persoal vinculado á Universidade de Vigo calquera que fose o carácter ou natureza xurídica da súa relación con ela.
5. Persoal afecto a contratadas ou subcontratadas externas coa Universidade de Vigo e persoas traballadoras autónomas. Exclúense do ámbito de aplicación desde Protocolo as presuntas situacións de acoso sexual ou por razón de sexo cando tanto a parte acosadora como a vítima formen parte dos colectivos indicados neste punto.
6. Quen teña un contrato administrativo ou privado formalizado coa Universidade de Vigo agás no caso de que a presunta situación de acoso sexual ou por razón de sexo se dea entre dúas persoas relacionadas cun contrato deste tipo.
7. Aquelas persoas, previstas nos parágrafos anteriores que sufriran algunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, poderán acollerse a este Protocolo, aínda que xa rematase a súa vinculación, directa ou indirecta coa Universidade de Vigo, sempre que o soliciten no prazo de dous meses contados dende a data de finalización desta.

## Art. 4. **Ámbito obxectivo:**

Sen perxuízo do disposto no art. 184 do Código Penal<sup>1</sup>, este Protocolo será de aplicación a aquelas condutas consideradas como acoso sexual ou por razón de sexo de conformidade co establecido no art. 7 da LOI.

En concreto, enténdese por “acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo”.

Considérase “acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo”.

A maiores, tamén serán de aplicación as condutas discriminatorias por razón de sexo definidas, nos seguintes termos, nos artigos 8 e 9 da citada LOI:

“Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade”.

“Tamén se considerará discriminación por razón de sexo calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa parte de queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinados a impedir a súa discriminación e a exixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes”.

## Art. 5. **Ámbito espacial**

Este Protocolo só será de aplicación cando as condutas relacionadas no art. 4, teñan lugar en:

1. Calquera dependencia ubicada nalgún dos tres campus da Universidade de Vigo
2. Centros adscritos da Universidade de Vigo.

---

<sup>1</sup>“1.O que solicitare favores de natureza sexual, para si ou para un terceiro, no ámbito dunha relación laboral, docente ou de prestación de servizos, continuada ou habitual, e con tal comportamento provocare á vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, coa pena de prisión de tres a cinco meses ou multa de seis a 10 meses.

2. Se o culpable de acoso sexual tivese cometido o feito prevaléndose dunha situación de superioridade laboral, docente o xerárquica, ou co anuncio expreso ou tácito de causar á vítima un mal relacionado coas lexítimas expectativas que aquela poda ter no ámbito da indicada relación, a pena será de prisión de cinco a sete meses ou multa de 10 a 14 meses.

3. Cando a vítima sexa especialmente vulnerable, por razón da idade, enfermidade ou situación, a pena será de prisión de cinco a sete meses ou multa de 10 a 14 meses nos supostos previstos no apartado 1, e de prisión de seis meses a un ano nos supostos previstos no apartado 2 deste artigo”.

3. Calquera centro de investigación da Universidade de Vigo ubicado fóra dos campus.
4. Entidades públicas e privadas onde o alumnado desenvolva prácticas organizadas pola Universidade de Vigo.
5. Calquera outro espazo fóra do recinto da Universidade de Vigo, sempre que a presenza nel de membros da comunidade universitaria derive dunha actividade organizada e autorizada pola Universidade de Vigo.

#### **Art. 6. Obriga de información e cumprimento do Protocolo**

1. Co fin de que todas as persoas, empresas e institucións incluídas no ámbito de aplicación deste Protocolo, teñan a suficiente información e coñecemento del, a Universidade de Vigo comprométese a darlle toda a difusión necesaria, coa indicación da necesidade do seu cumprimento estrito.
2. Nos pregos de cláusulas administrativas particulares ou nos pregos de bases incorporárase como condición de execución do contrato unha cláusula relativa ao cumprimento por parte das contratadas do establecido neste Protocolo. Así mesmo incluírase no réxime de penalidades unha cláusula coa seguinte redacción: “Será falta moi grave o incumprimento das obrigas establecidas no Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual ou por razón de sexo da Universidade de Vigo”

#### **Capítulo II. Prevención das situacións de acoso sexual e por razón de sexo.**

##### **Art. 7 Prevención das situacións de acoso sexual e por razón de sexo**

A Universidade de Vigo comprométese á adopción de medidas de prevención das situacións de acoso sexual e por razón de sexo, no ámbito universitario. Para tal efecto, levaranse a cabo, entre outras actividades, campañas de sensibilización e formación sobre esta temática, así coma cursos sobre prevención e formas de actuación ante tales situacións.

#### **Capítulo III: Órganos competentes.**

##### **Art. 8. Comisión contra o Acoso Sexual e por Razón de Sexo da Universidade de Vigo(CAS)**

A aplicación deste Protocolo será competencia da Comisión contra o Acoso Sexual e por Razón de Sexo da Universidade de Vigo (en adiante denominada, CAS).

##### **Art. 9. Composición da CAS**

A CAS estará composta por:

1. Director/a da Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo, que asumirá a presidencia da Comisión.

2. Representante da reitora ou reitor.
3. Representante de PDI
4. Representante de PAS
5. Representante do alumnado.
6. Representante da Xerencia que actuará como secretario ou secretaria.

A CAS poderá estar asistida por unha persoa técnica especialista que será designada pola súa presidencia, cando se estime necesario por acordo da propia CAS.

O nomeamento das persoas representantes de PDI, PAS e alumnado na CAS corresponderá ao Consello de Goberno a proposta da Comisión de Igualdade da Universidade de Vigo. O seu mandato terá unha duración máxima de tres anos, coa posibilidade dunha soa renovación.

A composición da CAS deberá manter a paridade entre mulleres e homes, de conformidade coa normativa vixente.

#### **Art. 10. Formación das e dos membros da CAS**

A Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo será a responsable de proporcionarles a cada membro da CAS a formación necesaria en materia de acoso sexual e por razón de sexo para que poidan cumprir axeitadamente as funcións que lles encomenda este Protocolo. Esta formación centrarase en cuestións de igualdade entre homes e mulleres, acoso sexual e por razón de sexo, atención ás vítimas e habilidades de comunicación sobre o contido deste Protocolo.

#### **Art. 11. Actuación da CAS**

Para a válida constitución da CAS, será necesaria a asistencia de polo menos 4 das persoas que a compoñen, entre as que deberán figurar quen a presida e quen exerza o cargo de secretario ou secretaria.

Para a válida adopción de acordos será necesario o voto favorable de, polo menos, 4 membros. En caso de empate, repetirase a votación, na que a presidencia contará con voto de calidade.

Non se admitirá a delegación de voto nin o voto anticipado, nin a abstención.

Non obstante, non poderán actuar na CAS aquelas persoas nas que concurran as circunstancias de abstención ou recusación sinaladas nos artigos 28 e 29 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico da Administración Pública e do Procedemento Administrativo Común.

#### **Art. 12. Funcións da CAS**

Son funcións da CAS:

1. Informar ao órgano competente sobre a adopción das medidas preventivas axeitadas para evitar as posibles situacións de acoso sexual ou por razón de sexo que se poidan producir no entorno universitario.
2. Analizar as denuncias sobre posibles situacións de acoso sexual e por razón de sexo que se presenten ante a mesma e decidir sobre a apertura do procedemento previsto neste protocolo.

3. Tramitar as denuncias admitidas e emitir informe motivado sobre a situación denunciada.
4. Solicitar á reitoría as medidas de protección á vítima que se consideren necesarias adoptar durante a tramitación do procedemento previsto neste Protocolo.
5. Facer un seguimento da aplicación do presente Protocolo coa finalidade de analizar o seu correcto funcionamento e eficacia e, no seu caso, propoñer a súa modificación ante o Consello de Goberno.
6. Elaborar un informe anual sobre a aplicación do presente Protocolo para a súa presentación ante o Consello de Goberno.

## Capítulo VI: Procedemento.

### Art. 13. Principios e Garantías do procedemento

Durante a tramitación do procedemento previsto neste Protocolo, deberán respectarse os seguintes principios e garantías:

1. Deben garantirse a dignidade e intimidade das persoas implicadas, así como a igualdade no trato. Todas as actuacións levaranse a cabo dunha forma respectuosa coa parte denunciante e denunciada.
2. Toda a información verbal ou escrita aportada no procedemento deberá ser tratada coa debida reserva. Especialmente, adoptaranse as medidas oportunas para preservar a identidade das persoas presuntamente vítima e acosadora.
3. Todas as persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar secreto sobre toda a información vertida no mesmo así coma das actuacións que se leven a cabo nel.
4. O procedemento deberá ser tramitado dende o seu inicio ata a súa resolución, incluída a posible adopción de medidas de protección, coa maior celeridade, sen demoras indebidas, de xeito que poida ser rematado no menor tempo posible.
5. No procedemento debe garantirse o dereito á audiencia das persoas implicadas na situación denunciada, que poderán facer as alegacións que estimen oportunas para a defensa da súa posición.
6. A aplicación deste protocolo non impedirá a utilización, das accións xudiciais previstas legalmente.
7. Adoptaranse as medidas necesarias para evitar calquera tipo de represalia contra as persoas que denuncien unha situación de acoso sexual ou por razón de sexo ou que comparezan como testemuñas no procedemento previsto neste Protocolo.

### Art. 14. Presentación de denuncia

1. Calquera persoa incluída no ámbito de aplicación deste Protocolo que se considere vítima de acoso sexual o por razón de sexo, poderá presentar unha denuncia dirixida á Presidencia da CAS.



2. A denuncia tamén poderá ser presentada por unha terceira persoa que teña coñecemento da situación de acoso, entre elas as responsables dos centros ou departamentos, e as representantes das traballadoras e traballadores ou do alumnado. Nestes casos, dende a Presidencia da CAS, remitirase copia da denuncia á presunta vítima para que, no seu caso, a ratifique.

3. As denuncias, nas que en todo caso se deberá identificar a persoa denunciante, poderán presentarse por escrito ou verbalmente.

As denuncias escritas deberán ser presentadas nos rexistros da Universidade de Vigo ou por calquera dos medios previstos na Lei 30/1992, de 26 de novembro, de Réxime Xurídico da Administración Pública e do Procedemento Administrativo Común.

Para os efectos de garantir o dereito á intimidade das persoas afectadas, o formulario que figura como anexo I a este Protocolo xunto coa relación dos feitos denunciados coa identificación da persoa denunciada deberá presentarse en sobre pechado ao que acompañará unha instancia segundo modelo do anexo II dirixida á presidencia da CAS .

No caso de denuncia presentada verbalmente na Unidade de Igualdade, levantarase acta da mesma que deberá ser asinada pola parte denunciante para os efectos de que quede constancia dela.

4. A denuncia deberá ser presentada no prazo de 3 meses contados dende que tivo lugar o incidente. No suposto de acoso reiterado no tempo, este prazo de 3 meses computarase dende a última conduta producida.

## **Art. 15. Deber de denunciar**

1. Calquera membro da comunidade universitaria ten a obriga de comunicar ás súas xefaturas xerárquicas, ás persoas responsables de centros ou departamentos ou á presidencia da CAS calquera situación de posible acoso sexual ou por razón de sexo da que tivese coñecemento.
2. Toda persoa responsable académica ou administrativa da Universidade de Vigo estará obrigada a tramitar, de xeito inmediato, ante a CAS as denuncias verbais ou escritas, que reciba sobre calquera situación de posible acoso sexual ou por razón de sexo.

## **Art. 16. Inicio do procedemento**

Dende a presidencia da CAS, unha vez recibida a denuncia, procederase á convocatoria de todas e todos os seus membros nun prazo de cinco días hábiles contados dende a súa recepción ou, no seu caso, dende a ratificación da mesma pola presunta vítima.

Nesta primeira reunión, a CAS fará unha análise dos feitos denunciados e seguidamente, poderá acordar:

1. A non admisión a trámite da denuncia nos seguintes casos:
  - a. Cando resulte evidente que os feitos recollidos nela ou as persoas implicadas non se inclúen dentro do ámbito de aplicación deste Protocolo.
  - b. Cando a denuncia fose presentada por unha terceira persoa e a presunta vítima non a ratificase.
  - c. Cando a denuncia fose presentada fóra do prazo fixado no artigo 14.

A non admisión a trámite da denuncia deberá estar motivada e comunicarse por escrito á persoa denunciante e á vítima se aquela fose unha terceira.

2. Admitir a denuncia e iniciar a tramitación do procedemento previsto nos artigos seguintes.

A admisión da denuncia farase por escrito e se notificará ás persoas implicadas nela. O inicio do procedemento tamén será comunicado á Reitoría para o seu coñecemento.

## Art. 17. Tramitación do procedemento

1. Admitida a trámite a denuncia, a CAS deberá designar, entre as e os membros da mesma, un instrutor ou unha instrutora que se encargará da tramitación da denuncia nos termos expostos neste artigo. Para estes efectos a instrutora ou instrutor contará coa asistencia da secretaria da CAS.
2. Quen sexa responsable da instrución deberá recabar toda a información que estime conveniente e practicará todas as probas testificais ou documentais que considere necesarias para esclarecer os feitos denunciados.
3. En todo caso, quen instrúa o procedemento dará audiencia a cada unha das partes implicadas na presunta situación de acoso. A esta comparecencia poderán acudir acompañadas doutra persoa pertencente á comunidade universitaria, sempre que o comuniquen previamente á instrutora ou instrutor, e formular as alegacións que estimen oportunas.
4. Previa a solicitude do instrutor ou instrutora, a CAS, de estímalo necesario, poderá requirir a colaboración dos diferentes servizos da Universidade de Vigo (Servizo de Prevención de Riscos Laborais, Gabinete Psicopedagóxico, entre outros). Excepcionalmente, tamén poderá solicitar a intervención dalgún órgano externo á Universidade.
5. Todas as actuacións conducentes ao esclarecemento dos feitos deberán ser realizadas coa debida reserva, prudencia e coa maior sensibilidade e respecto aos dereitos das partes implicadas nos mesmos.
6. A persoa instrutora contará cun prazo de 20 días hábiles, contados dende a admisión a trámite da denuncia, para a práctica de todas as actuacións previstas neste precepto.
7. Rematado seu cometido, a instrutora ou instrutor presentará ante a CAS un informe detallado sobre as actuacións levadas a cabo e os seus resultados.

## Art. 18. Conclusión do procedemento

1. A CAS, no prazo de 5 días hábiles contados dende a presentación do informe por quen instruya previsto no artigo anterior, deberá adoptar un acordo motivado sobre a situación denunciada, que deberá ser remitido á Reitoría pola presidencia dela.
2. Neste acordo a CAS poderá facer algunha das seguintes propostas:
  - a. Proposta de arquivo das actuacións iniciadas nos seguintes casos:
    - i. Cando non existan indicios suficientes da existencia da situación denunciada.

Se a CAS considerase probado que se trataba dunha denuncia falsa, presentada con evidente mala fe pola persoa denunciante, poderá propoñer á Reitoría a apertura dun expediente disciplinario contra esta.

- ii. Cando se trate dunha situación que non se inclúe no ámbito de aplicación deste Protocolo.

Neste caso, se a CAS aprecia indicios da comisión de feitos constitutivos doutro tipo de infraccións, poderá propoñer á Reitoría a apertura dunha información reservada.

- b. Proposta de incoación de expediente disciplinario contra a persoa denunciada cando das actuacións practicadas se deriven indicios suficientes da comisión de feitos constitutivos de acoso sexual ou por razón de sexo.
- c. Cando a persoa presuntamente acosadora sexa unha das incluídas no apartado 5 do artigo 3 deste Protocolo, proporase á Reitoría que remita á empresa da que dependa o informe elaborado pola CAS sobre a situación denunciada, para a adopción das medidas que procedan.

3. Este informe será remitido á Reitoría e ás persoas directamente implicadas neste procedemento.

#### **Art. 19. Resolución reitoral**

1. A reitora ou reitor, dentro do prazo de cinco días hábiles dende a recepción do informe motivado da CAS, ditará resolución, pondo fin ao procedemento, que será notificada ás partes implicadas.
2. Contra a resolución reitoral poderán presentarse os recursos previstos na normativa vixente.

#### **Art. 20. Medidas de protección da vítima**

Dende a admisión da denuncia pola CAS, se concorresen circunstancias de especial gravidade que poidan causar un prexuízo á vítima, a CAS, previa consulta con esta, poderá propor á Reitoría a adopción de medidas de protección, que, segundo os casos, poderán consistir en cambiar á vítima de unidade administrativa, servizo, departamento, quenda, centro ou campus segundo os casos. En todo caso, a adopción dalgunha destas medidas deberá contar co consentimento da vítima.

#### **Art. 21. Deber de confidencialidade.**

1. Toda a información relativa ás denuncias en materia de acoso sexual e por razón de sexo se tratarán de xeito confidencial respectándose en todo caso o dereito á intimidade e á dignidade das persoas implicadas.
2. Todo o persoal que interveña en calquera das actuacións previstas neste Protocolo terá deber de confidencialidade.

#### **Art. 22. Deber de colaboración coa CAS**

Todas as persoas, empresas ou institucións incluídas no ámbito de aplicación deste Protocolo está obrigada a colaborar coa CAS na investigación das situacións de acoso sexual e por razón de sexo.

#### **Art. 23. Arquivo de procedemento ante a CAS**

A apertura dun procedemento xudicial sobre os mesmos feitos denunciados ante a CAS determinará o arquivo das actuacións iniciadas de conformidade con este Protocolo.

#### **Art. 24. Seguimento da aplicación do Protocolo**

1. A CAS realizará o control e seguimento da aplicación do presente Protocolo co obxecto de analizar a súa eficacia na prevención, detección e erradicación de situacións de acoso sexual e por razón de sexo na Universidade de Vigo.
2. A CAS deberá elaborar un informe anual sobre a aplicación do presente Protocolo que presentará ante o Consello de Goberno. Así mesmo, poderá facer propostas de modificación deste Protocolo, se detectase insuficiencias no mesmo para atender ás situacións de acoso sexual e por razón de sexo detectadas.

#### **Disposición final**

Este Protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa aprobación polo Consello de Goberno da Universidade de Vigo.

## ANEXO I

### FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE UNHA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO<sup>1</sup>

Comisión Contra o Acoso Sexual e por Razón de Sexo (CAS)  
Universidade de Vigo  
36310 Vigo

..... con NIF nº ..... e domicilio para os efectos de notificacións  
en ..... Tfno. .... e  
endereço electrónico.....

Vinculación coa Universidade de Vigo(PAS, PDI, alumnado ...):

En calidade de:

Vítima :

Testemuña:

Responsable académico ou administrativo:

Outros:

Á vista do feitos relatados no documento que se achega.

SOLICITA, se proceda á apertura do correspondente procedemento, ao amparo de Protocolo Marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo de data ..... por si houberse lugar a un suposto de acoso sexual ou por razón de sexo

En , ..... de ..... De 20 .....

<sup>1</sup> Este formulario de denuncia xunto coa relación dos feitos denunciados coa identificación da persoa denunciada, deberán presentarse en sobre pechado.

## ANEXO II

..... con NIF nº ..... e domicilio para os efectos  
de notificacións en ..... Tfno.  
.....e enderezo electrónico .....,

### SOLICITA:

A recepción deste sobre pechado con información confidencial dirixido á CAS.

....., ..... de ..... de 20...

Sinatura