

*Protocolo marco de actuación para
la prevención y sanción
del acoso sexual y por razón de sexo
de la Universidad de Vigo*

www.uvigo.es
igualdade@uvigo.es

Preámbulo/

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, y el derecho a la integridad moral, la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad son todos ellos derechos esenciales de un Estado Social y Democrático de Derecho, y como tales, aparecen recogidos y garantizados en la Constitución española, en la normativa de la Unión Europea y en la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Universidad de Vigo como entidad pública, y tal y como recogen sus Estatutos, está al servicio de la sociedad, teniendo como misión principal proporcionar formación idónea para facilitar el aprendizaje del alumnado, la transmisión de conocimientos y valores a la sociedad, así como el desarrollo cultural, científico y tecnológico. Para el cumplimiento de esa tarea, la universidad debe ser un espacio de estudio y de trabajo respetuoso con la dignidad de las personas y donde no se admita ninguna conducta que implique discriminación ninguna por cualquier razón o circunstancia personal o social.

Precisamente, uno de los comportamientos que más atenta contra la dignidad de la persona es lo acoso sexual y por razón de sexo que en ocasiones se presentan en el entorno laboral y, en general, en cualquier contexto relacional y, por lo tanto, también en la comunidad universitaria.

Por esta razón, nuestra Universidad se compromete a prevenir y erradicar aquellas situaciones constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo cuando estas se produzcan en el ámbito universitario en aras de garantizar los derechos fundamentales de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, ya que, además de causar perjuicios a las propias víctimas del acoso, afectan también a los demás compañeros y compañeras que forman parte de su entorno, e incluso deterioran la imagen de la propia institución universitaria. De este modo, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos

fundamentales, la Universidad de Vigo procurará la consolidación de un entorno en el que se respete la dignidad de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria, no tolerando dentro de su ámbito ningún tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo.

Para tal efecto, y por medio del presente Protocolo, la Universidad de Vigo da un paso decidido en la lucha contra estos comportamientos estableciendo una serie de medidas que tengan como objeto la prevención de estas situaciones a través de campañas de información, sensibilización, formación y asesoramiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo; en cuanto es evidente que el éxito de este Protocolo no será posible sin la implicación de la conciencia colectiva y el compromiso de toda la comunidad universitaria en la erradicación de este tipo de actuaciones y de cada miembro en la medida que le pueda corresponder.

Pero el contenido de este Protocolo no se agota con la previsión de medidas de prevención sino que establece, a mayores, un procedimiento para la tramitación y resolución de las denuncias formuladas por las víctimas. De este modo, se considera conveniente propiciar una solución a estos comportamientos violentos y discriminatorios dentro de la propia universidad con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales e internas relativas a los derechos de las personas implicadas.

A pesar de la normativa existente de rechazo de cualquier comportamiento que atente contra la dignidad e integridad física y psíquica de las personas, a día de hoy el sexo sigue siendo la causa de un buen número de discriminaciones también en el entorno universitario. Por eso, las instituciones, entre ellas, las universidades, deben hacer un frente común comprometiéndose en la prevención y actuación frente a estas conductas, y poniendo todos los medios necesarios para su erradicación, con el fin de garantizar la efectividad de dichos derechos.

Precisamente, ese compromiso con los derechos de las personas integrantes de la comunidad universitaria y la tolerancia cero de cualquier tipo de violencia en su ámbito es el motivo que lleva a la Universidade de Vigo la aprobación de este Protocolo.

Este Protocolo de la cumplimiento a acción «Elaborar y aprobar, con carácter prioritario, un protocolo marco de actuación para la prevención y sanción de acosos sexual y por razón de sexo o identidad sexual con asignación de competencias a la Unidad de Igualdad». Objetivo operativo 5 del Eje 4 «Relaciones sociales y condiciones de trabajo en un entorno de igualdad» del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo (2012-2014) aprobado en la sesión del consejo de gobierno realizada el 12 de noviembre de 2012.

1. Declaración de principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo/

La Universidade de Vigo se compromete a observar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo los siguientes principios:

1. Toda persona tiene derecho a desarrollar su actividad con pleno respeto a su dignidad, intimidad e integridad física y moral.
2. La Universidade de Vigo considera el acoso sexual y por razón de sexo como una manifestación de discriminación intolerable en el entorno universitario.
3. La Universidade de Vigo velará por el mantenimiento de un entorno universitario libre de acoso sexual y por razón de sexo.
4. En su calidad de Administración pública la Universidade de Vigo tratará de prevenir cualquier conducta de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando a toda la comunidad universitaria una protección eficaz en esta materia.
5. La Universidade de Vigo se compromete a poner los medios materiales y humanos necesarios para prevenir y erradicar, en su caso, este tipo de comportamientos y sus consecuencias.
6. La Universidade de Vigo, en aras de lograr un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo, adoptará las medidas necesarias (acciones informativas, formativas, organizativas y de asesoramiento) encaminadas a la prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

7. En el presente Protocolo se desarrolla un procedimiento, tramitado de acuerdo a criterios de prudencia y confidencialidad, para la prevención, actuación y, en su caso, sanción del acoso sexual y por razón de sexo, en el que quedan salvaguardados los derechos de las personas afectadas.

8. Toda persona que se considere víctima de conductas de acoso sexual lo por razón de sexo tendrá derecho a presentar una denuncia que será dilucidada ante un órgano de esta Universidad a través del procedimiento establecido en este Protocolo.

9. Las actuaciones previstas en este Protocolo, se entienden sin perjuicio de la posibilidad de adoptar otras acciones judiciales que le pudieran corresponder a la víctima.

2. Marco normativo/

La normativa básica de referencia en esta materia es la siguiente:

- _ Directiva 2006/54/CENE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- _ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOI).
- _ Constitución española de 1978.
- _ Estatuto Básico del Empleado Público, ley 7/2007, de 12 de abril de 2007.
- _ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- _ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- _ Ley 7/2004, del 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.
- _ Estatutos de la Universidad de Vigo, aprobados por Decreto 7/2010, de 14 de enero.
- _ I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo (2012-14).
- _ Plan Estratégico de la Universidad de Vigo (2008-12).
- _ Protocolo de actuación frente al acoso sexual y lo acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

3. Protocolo/

Capítulo I: Cuestiones generales.

Capítulo II: Prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Capítulo III: Órganos competentes.

Capítulo IV: Procedimiento.

Capítulo I: Cuestiones generales

Artículo 1. Objeto del protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto:

1. La prevención de toda situación de acoso sexual y por razón de sexo en los términos definidos en la LOI que se pueda producir en el entorno universitario de la Universidad de Vigo.
2. La información, sensibilización, formación y asesoramiento a toda la comunidad universitaria en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
3. La adopción de las medidas necesarias para la solución de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Deberán respetarse los derechos de las partes, garantizándose la integridad física y moral de la parte reclamante, la presunción de inocencia de la parte reclamada y, en relación a ambas, la dignidad y la intimidad a lo largo de todo el procedimiento iniciado para la investigación y, en su caso, la adopción de las medidas más acomodadas al caso concreto.

Art. 2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación cuando se cumplan los requisitos subjetivos, objetivos y espaciales previstos en los artículos siguientes.

Art. 3. Ámbito subjetivo

Este Protocolo será de aplicación a las siguientes personas:

1. Personal docente e investigador de la Universidad de Vigo.
2. Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Vigo.

3. Alumnado de la Universidade de Vigo y demás personas que cursen estudios, cualquier que sea su carácter, en la Universidade de Vigo.
4. Otro personal vinculado a la Universidade de Vigo cualquiera que fuera el carácter o naturaleza jurídica de su relación con ella.
5. Personal afecto a contratas o subcontratas externas con la Universidade de Vigo y personas trabajadoras autónomas. Se excluyen del ámbito de aplicación desde Protocolo las presuntas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo cuando tanto la parte acosadora como la víctima formen parte de los colectivos indicados en este punto.
6. Quien tenga un contrato administrativo o personal formalizado con la Universidade de Vigo excepto en caso de que la presunta situación de acoso sexual o por razón de sexo se dé entre dos personas relacionadas con un contrato de este tipo.
7. Aquellas personas, previstas en los párrafos anteriores que habiendo sufrido alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, podrán acogerse a este Protocolo, aunque ya concluyese su vinculación, directa o indirecta con la Universidade de Vigo, siempre que lo soliciten en el plazo de dos meses contados desde la fecha de finalización de esta.

Art. 4. *Ámbito objetivo*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 184 del Código Penal¹, este Protocolo será de aplicación a aquellas conductas consideradas como acoso sexual o por razón de sexo de conformidad con lo establecido en el art. 7 de la LOI.

¹ “1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

En concreto, se entiende por “acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se considera “acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

A mayores, también serán de aplicación las conductas discriminatorias por razón de sexo definidas, en los siguientes términos, en los artículos 8 y 9 de la citada LOI:

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

“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de la edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

Art. 5. Ámbito espacial

Este Protocolo sólo será de aplicación cuando las conductas relacionadas en el art. 4, tengan lugar en:

1. Cualquier dependencia ubicada en alguno de los tres campus de la Universidade de Vigo.
2. Centros adscritos de la Universidade de Vigo.
3. Cualquier centro de investigación de la Universidade de Vigo ubicado fuera de los campus.
4. Entidades públicas y personales donde el alumnado desarrolle prácticas organizadas por la Universidade de Vigo.
5. Cualquiera otro espacio fuera del recinto de la Universidade de Vigo, siempre que la presencia en él de miembros de la comunidad universitaria derive de una actividad organizada y autorizada por la Universidade de Vigo.

Art. 6. Deber de información y cumplimiento del Protocolo

1. Con el fin de que todas las personas, empresas e instituciones incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo, tengan la suficiente información y conocimiento de él, la Universidade de Vigo se compromete a darle toda la difusión necesaria, con la indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.
2. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares o en los pliegos de bases se incorporará como condición de ejecución del contrato una cláusula relativa al cumplimiento por parte de las contratadas de lo establecido en este Protocolo. Asimismo se incluirá en el régimen de penalidades una cláusula con la siguiente

redacción: “Será falta muy grave el incumplimiento de los deberes establecidos en el Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual o por razón de sexo de la Universidade de Vigo”.

Capítulo II: Prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

Art. 7. Prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

La Universidade de Vigo se compromete a la adopción de medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, en el ámbito universitario. Para tal efecto, se llevarán a cabo, entre otras actividades, campañas de sensibilización y formación sobre esta temática, así como cursos sobre prevención y formas de actuación ante tales situaciones.

Capítulo III: Órganos competentes

Art. 8. Comisión contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la Universidade de Vigo (CAS)

La aplicación de este Protocolo será competencia de la Comisión contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la Universidade de Vigo (en adelante denominada, CAS).

Art. 9. Composición de la CAS

La CAS estará compuesta por:

1. Director/la de la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo, que asumirá la presidencia de la Comisión.

2. Representante de la rectora o rector.
3. Representante de PDI.
4. Representante de PAS.
5. Representante del alumnado.
6. Representante de la Gerencia que actuará como secretario o secretaria.

La CAS podrá estar asistida por una persona técnica especialista que será designada por su presidencia, cuando se estime necesario por acuerdo de la propia CAS.

El nombramiento de las personas representantes de PDI, PAS y alumnado en la CAS corresponderá al Consejo de Gobierno a propuesta de la Comisión de Igualdad de la Universidade de Vigo. Su mandato tendrá una duración máxima de tres años, con la posibilidad de una sola renovación.

La composición de la CAS deberá mantener la paridad entre mujeres y hombres, de conformidad con la normativa vigente.

Art. 10. Formación de las y los miembros de la CAS

La Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo será la responsable de proporcionar a cada miembro de la CAS la formación necesaria en materia de acoso sexual y por razón de sexo para que puedan cumplir adecuadamente las funciones que les encomienda este Protocolo. Esta formación se centrará en cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres, acoso sexual y por razón de sexo, atención a las víctimas y habilidades de comunicación sobre el contenido de este Protocolo.

Art. 11. Actuación de la CAS

Para la válida constitución de la CAS, será necesaria la asistencia de por lo menos 4 de las personas que la componen, entre las que deberán figurar quien la presida y quien ejerza el cargo de secretario o secretaria.

Para la válida adopción de acuerdos será necesario el voto favorable de, por lo menos, 4 miembros. En caso de empate, se repetirá la votación, en la que la presidencia contará con voto de calidad.

No se admitirá la delegación de voto ni el voto anticipado, ni la abstención.

No obstante, no podrán actuar en la CAS aquellas personas en las que concurren las circunstancias de abstención o recusación señaladas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo Común.

Art. 12. Funciones de la CAS

Son funciones de la CAS:

1. Informar al órgano competente sobre la adopción de las medidas preventivas idóneas para evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se puedan producir en el entorno universitario.
2. Analizar las denuncias sobre posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se presenten ante la misma y decidir sobre la apertura del procedimiento previsto en este protocolo.
3. Tramitar las denuncias admitidas y emitir informe motivado sobre la situación denunciada.
4. Solicitar al Rectorado las medidas de protección a la víctima que se consideren necesarias adoptar durante la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo.

5. Hacer un seguimiento de la aplicación del presente Protocolo con la finalidad de analizar su correcto funcionamiento y eficacia y, en su caso, proponer su modificación ante el Consejo de Gobierno.

6. Elaborar un informe anual sobre la aplicación del presente Protocolo para su presentación ante el Consejo de Gobierno.

Capítulo IV: Procedimiento

Art. 13. Principios y garantías del procedimiento

Durante la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo, deberán respetarse los siguientes principios y garantías:

1. Deben garantizarse la dignidad e intimidad de las personas implicadas, así como la igualdad en el trato. Todas las actuaciones se llevarán a cabo de una forma respetuosa con la parte denunciante y denunciada.
2. Toda la información verbal o escritura aportada en el procedimiento deberá ser tratada con la debida reserva. Especialmente, se adoptarán las medidas oportunas para preservar la identidad de las personas presuntamente víctima y acosadora.
3. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen el deber de guardar secreto sobre toda la información vertida en el mismo así como de las actuaciones que se lleven a cabo en él.
4. El procedimiento deberá ser tramitado desde su inicio hasta su resolución, incluida la posible adopción de medidas de protección, con la mayor celeridad, sin demoras indebidas, de suerte que pueda ser concluido en el menor tiempo posible.

5. En el procedimiento debe garantizarse el derecho a la audiencia de las personas implicadas en la situación denunciada, que podrán hacer las alegaciones que estimen oportunas para la defensa de su posición.

6. La aplicación de este protocolo no impedirá la utilización, de las acciones judiciales previstas legalmente.

7. Se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de represalia contra las personas que denuncien una situación de acoso sexual o por razón de sexo o que comparezcan como testigos en el procedimiento previsto en este Protocolo.

Art. 14. Presentación de denuncia

1. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, podrá presentar una denuncia dirigida a la presidencia de la CAS.
2. La denuncia también podrá ser presentada por una tercera persona que tenga conocimiento de la situación de acoso, entre ellas las responsables de los centros o departamentos, y las representantes de las trabajadoras y trabajadores o del alumnado. En estos casos, desde la presidencia de la CAS, se remitirá copia de la denuncia a la presunta víctima para que, en su caso, la ratifique.
3. Las denuncias, en las que en todo caso se deberá identificar la persona denunciante, podrán presentarse por escrito o verbalmente.

Las denuncias escritas deberán ser presentadas en los registros de la Universidad de Vigo o por cualquiera de los medios previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo Común.

Para los efectos de garantizar el derecho a la intimidad de las personas afectadas, el formulario que figura como anexo I a este Protocolo junto con la relación de los hechos denunciados con la identificación de la persona denunciada deberá presentarse en sobre cerrado a lo que acompañará una instancia según modelo del anexo II dirigida a la presidencia de la CAS.

En el caso de denuncia presentada verbalmente en la Unidad de Igualdad, se levantará acta de la misma que deberá ser firmada por la parte denunciante para los efectos de que quede constancia de ella.

4. La denuncia deberá ser presentada en el plazo de 3 meses contados desde que tuvo lugar el incidente. En el supuesto de acoso reiterado en el tiempo, este plazo de 3 meses se computará desde la última conducta producida.

Art. 15. Deber de denunciar

1. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene el deber de comunicar a sus jefaturas jerárquicas, a las personas responsables de centros o departamentos o a la presidencia de la CAS cualquier situación de posible acoso sexual o por razón de sexo de la que tuviera conocimiento.

2. Toda persona responsable académica o administrativa de la Universidad de Vigo estará obligada a tramitar, de manera inmediata, ante la CAS las denuncias verbales o escritas, que reciba sobre cualquier situación de posible acoso sexual o por razón de sexo.

Art. 16. Inicio del procedimiento

Desde la presidencia de la CAS, una vez recibida la denuncia, se procederá a la convocatoria de todas y todos sus miembros en un plazo de cinco días hábiles contados desde su recepción o, en su caso, desde la ratificación de la misma por la presunta víctima.

En esta primera reunión, la CAS hará un análisis de los hechos denunciados y seguidamente, podrá acordar:

1. La no admisión a trámite de la denuncia en los siguientes casos:

- a. Cuando resulte evidente que los hechos recogidos en ella o las personas implicadas no se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.
- b. Cuando la denuncia fuera presentada por una tercera persona y la presunta víctima no la ratificara.
- c. Cuando la denuncia fuera presentada fuera del plazo fijado en el artículo 14.

La no admisión a trámite de la denuncia deberá estar motivada y se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la víctima se aquella fuese una tercera persona.

2. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento previsto en los artículos siguientes.

La admisión de la denuncia se hará por escrito y se notificará a las personas implicadas en ella. El inicio del procedimiento también será comunicado al Rectorado para su conocimiento.

Art. 17. Tramitación del procedimiento

1. Admitida a trámite la denuncia, la CAS deberá designar, entre las y los miembros de la misma, un instructor o una instructora que se encargará de la tramitación de la denuncia en los términos expuestos en este artículo. Para estos efectos la instructora o instructor contará con la asistencia de la secretaria de la CAS.

2. Quién sea responsable de la instrucción deberá recabar toda la información que estime conveniente y practicará todas las pruebas testificales o documentales que considere necesarias para esclarecer los hechos denunciados.

3. En todo caso, quien instruya el procedimiento dará audiencia a cada una de las partes implicadas en la presunta situación de acoso. A esta comparecencia podrán acudir acompañadas de otra persona perteneciente a la comunidad universitaria, siempre que lo comuniquen previamente a la instructora o instructor, y formular las alegaciones que estimen oportunas.

4. Previa solicitud del instructor o instructora, la CAS, de estimarlo necesario, podrá requerir la colaboración de los diferentes servicios de la Universidad de Vigo (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Gabinete Psicopedagógico, entre otros). Excepcionalmente, también podrá solicitar la intervención de algún órgano externo a la Universidad.

5. Todas las actuaciones conducentes al esclarecimiento de los hechos deberán ser realizadas con la debida reserva, prudencia y con la mayor sensibilidad y respeto a los derechos de las partes implicadas en los mismos.

6. La persona instructora contará con un plazo de 20 días hábiles, contados desde la admisión a trámite de la denuncia, para la práctica de todas las actuaciones previstas en este precepto.

7. Concluido su cometido, la instructora o instructor presentará ante la CAS un informe detallado sobre las actuaciones llevadas a cabo y sus resultados.

Art. 18. Conclusión del procedimiento

1. La CAS, en el plazo de 5 días hábiles contados desde la presentación del informe por quien instruya previsto en el artículo anterior, deberá adoptar un acuerdo motivado sobre la situación denunciada, que deberá ser remitido al Rectorado por la presidencia de ella.

2. En este acuerdo la CAS podrá hacer alguna de las siguientes propuestas:

a. Propuesta de archivo de las actuaciones iniciadas en los siguientes casos:

i. Cuando no existan indicios suficientes de la existencia de la situación denunciada.

Si la CAS considerase probado que se trataba de una denuncia falsa, presentada con evidente mala fe por la persona denunciante, podrá proponer al Rectorado la apertura de un expediente disciplinario contra esta.

ii. Cuando se trate de una situación que no se incluye en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

En este caso, si la CAS aprecia indicios de la comisión de hechos constitutivos de otro tipo de infracciones, podrá proponer al Rectorado la apertura de una información reservada.

b. Propuesta de incoación de expediente disciplinario contra la persona denunciada cuando de las actuaciones practicadas se deriven indicios suficientes de la comisión de hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

c. Cuando la persona presuntamente acosadora sea una de las incluidas en el apartado 5 del artículo 3 de este Protocolo, se propondrá al Rectorado que remita a la empresa de la que dependa el informe elaborado por la CAS sobre la situación denunciada, para la adopción de las medidas que procedan.

3. Este informe será remitido al Rectorado y a las personas directamente implicadas en este procedimiento.

Art. 19. Resolución rectoral

1. La rectora o rector, dentro del plazo de cinco días hábiles desde la recepción del informe motivado de la CAS, dictará resolución, poniendo fin al procedimiento, que será notificada a las partes implicadas.

2. Contra la resolución rectoral podrán presentarse los recursos previstos en la normativa vigente.

Art. 20. Medidas de protección de la víctima

Desde la admisión de la denuncia por la CAS, si concurriesen circunstancias de especial gravedad que puedan causar un perjuicio a la víctima, la CAS, previa consulta con esta, podrá proponer al Rectorado la adopción de medidas de protección, que, según los casos, podrán consistir en cambiar a la víctima de unidad administrativa, servicio, departamento, turno, centro o campus según los casos. En todo caso, la adopción de alguna de estas medidas deberá contar con el consentimiento de la víctima.

Art. 21. Deber de confidencialidad

1. Toda la información relativa a las denuncias en materia de acoso sexual y por razón de sexo se tratarán de manera confidencial respetándose en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas implicadas.

2. Todo el personal que intervenga en cualquiera de las actuaciones previstas en este Protocolo tendrá deber de confidencialidad.

Art. 22. Deber de colaboración con la CAS

Todas las personas, empresas o instituciones incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo está obligada a colaborar con la CAS en la investigación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Art. 23. Archivo de procedimiento ante la CAS

La apertura de un procedimiento judicial sobre los mismos hechos denunciados ante la CAS determinará el archivo de las actuaciones iniciadas de conformidad con este Protocolo.

Art. 24. Seguimiento de la aplicación del Protocolo

1. La CAS realizará el control y seguimiento de la aplicación del presente Protocolo con el objeto de analizar su eficacia en la prevención, detección y erradicación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la Universidade de Vigo.

2. La CAS deberá elaborar un informe anual sobre la aplicación del presente Protocolo que presentará ante el Consejo de Gobierno. Asimismo, podrá hacer propuestas de modificación de este Protocolo, si detectase insuficiencias en el mismo para atender a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo detectadas.

Disposición final

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidade de Vigo.

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA ANTE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO¹

Comisión Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo (CAS)
Universidade de Vigo
36310 Vigo

..... con NIF nº.
y domicilio para los efectos de notificaciones en
..... Tfno.
y dirección electrónica.....

Vinculación con la Universidad de Vigo (PAS, PDI, alumnado ...):

En calidad de:

Víctima :

Testigo: Responsable académico o administrativo:

Otros:

A la vista de los hechos relatados en el documento que se acompaña.
SOLICITA, que se proceda a la apertura del correspondiente procedimiento, al amparo de Protocolo Marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de la Universidade de Vigo aprobado en su Consejo de Gobierno el 26 de noviembre de 2014 por si hubiese lugar a un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo

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

¹ Este formulario de denuncia junto con la relación de los hechos denunciados con la identificación de la persona denunciada, deberán presentarse en sobre cerrado.

ANEXO II

..... con NIF nº.
y domicilio para los efectos de notificaciones en
.....
Tfno. y dirección electrónica

SOLICITA:

La recepción de este sobre cerrado con información confidencial dirigido a la CAS.

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

Firma
