

### III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

#### UNIVERSIDADE DE VIGO

*RESOLUCIÓN do 16 de decembro de 2014 pola que se publica o Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo.*

Aprobado polo Consello de Goberno da Universidade de Vigo o día 26 de novembro de 2014 o Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo, que figura no anexo desta resolución, resólvese a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Vigo, 16 de decembro de 2014

Salustiano Mato de la Iglesia  
Reitor da Universidade de Vigo

#### ANEXO

#### **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 e ten 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 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, por 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 prol 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 os demais compañeiros e compañeiras que forman parte do seu contorno, 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 ambiente en 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 en 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 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 contorno 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 a Universidade de Vigo á aprobación deste protocolo.

Este protocolo dá cumprimento á 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 de novembro de 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 á súa dignidade, intimidade e integridade física e moral.
2. A Universidade de Vigo considera o acoso sexual e por razón de sexo como unha manifestación de discriminación intolerable no contorno universitario.
3. A Universidade de Vigo velará polo mantemento dun contorno universitario libre de acoso sexual e por razón de sexo.
4. Na súa calidade de Administración pública a Universidade de Vigo tratará de previr calquera conduta de acoso sexual e por razón de sexo, e garantirá 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 previr e erradicar, se é o caso, este tipo de comportamentos e as súas consecuencias.
6. A Universidade de Vigo, en prol de lograr un contorno 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 con criterios de prudencia e confidencialidade, para a prevención, actuación e, se é o caso, sanción do acoso sexual e por razón de sexo, no cal 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 poidan corresponder á vítima.

## 2. Marco normativo

A normativa básica de referencia nesta materia é a seguinte:

\* Directiva 2006/54/CEE, do 5 de xullo de 2006, do Parlamento Europeo e do Consello relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e trato entre homes e mulleres no emprego ou a ocupación.

\* Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (en diante, LOI).

\* Constitución española de 1978.

\* Estatuto básico do empregado público, Lei 7/2007, do 12 de abril de 2007.

\* Lei orgánica 4/2007, do 12 de abril, pola que se modifica a Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades.

\* Real decreto lexislativo 1/1995, do 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 polo Decreto 7/2010, do 14 de xaneiro.

\* 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 contorno 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 e garantirse 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, se é o caso, a adopción da medida máis axeitada ao caso concreto.

### Artigo 2. *Ámbito de aplicación*

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



### Artigo 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 for o carácter ou natureza xurídica da súa relación con ela.
5. Persoal afecto a contratas ou subcontratas 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 sufrisen 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 desde a data de finalización desta.

### Artigo 4. *Ámbito obxectivo*

Sen perxuízo do disposto no artigo 184 do Código penal, este protocolo será de aplicación a aquelas condutas consideradas como acoso sexual ou por razón de sexo de conformidade co establecido no artigo 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 contorno 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 contorno 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».

#### Artigo 5. *Ámbito espacial*

Este protocolo só será de aplicación cando as condutas relacionadas no artigo 4 teñan lugar en:

1. Calquera dependencia situada nalgún dos tres campus da Universidade de Vigo.
2. Centros adscritos da Universidade de Vigo.
3. Calquera centro de investigación da Universidade de Vigo situado 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.

#### Artigo 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

#### Artigo 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 como cursos sobre prevención e formas de actuación ante tales situacións.

## CAPÍTULO III

### Órganos competentes

#### Artigo 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 diante denominada, CAS).

#### Artigo 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 por 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.

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

A Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo será a responsable de proporcionar 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.

#### Artigo 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 cales 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 cal 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 en que concorran as circunstancias de abstención ou recusación sinaladas nos artigos 28 e 29 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico da administración pública e do procedemento administrativo común.

#### Artigo 12. *Funcións da CAS*

Son funcións da CAS:

1. Informar o 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 contorno universitario.

2. Analizar as denuncias sobre posibles situacións de acoso sexual e por razón de sexo que se presenten ante ela 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 considere necesario 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, se é o 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**

#### Artigo 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 presentada 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 segredo sobre toda a información vertida nel, así como das actuacións que se leven a cabo nel.

4. O procedemento deberá ser tramitado desde 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 consideren 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.

#### Artigo 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, desde a presidencia da CAS remitirase copia da denuncia á presunta vítima para que, se é o caso, a ratifique.

3. As denuncias, nas cales 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, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas 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 se xuntará unha instancia segundo modelo do anexo II dirixida á presidencia da CAS.

No caso de denuncia presentada verbalmente na Unidade de Igualdade, levantarase acta dela 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 desde que tivo lugar o incidente. No suposto de acoso reiterado no tempo, este prazo de 3 meses computarase desde a última conduta producida.

#### Artigo 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 de que tiver 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.

#### Artigo 16. *Inicio do procedemento*

Desde 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 desde a súa recepción ou, se é o caso, desde a súa ratificación 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 ratifícase.

c) Cando a denuncia fose presentada fóra do prazo fixado no artigo 14.

A inadmisión a trámite da denuncia deberá estar motivada e comunicarse por escrito á persoa denunciante e á vítima, se aquela for unha terceira persoa.

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

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

#### Artigo 17. *Tramitación do procedemento*

1. Admitida a trámite a denuncia, a CAS deberá designar, entre as membros e os membros dela, 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 secretaría da CAS.

2. Quen sexa responsable da instrución deberá arrecadar toda a información que considere conveniente e practicará todas as probas testemuñais 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 consideren oportunas.

4. Logo da solicitude do instrutor ou instrutora, a CAS, de consideralo 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 neles.



6. A persoa instrutora contará cun prazo de 20 días hábiles, contados desde a admisión a trámite da denuncia, para a práctica de todas as actuacións previstas neste precepto.

7. Rematada a súa misión, a instrutora ou instrutor presentará ante a CAS un informe detallado sobre as actuacións levadas a cabo e os seus resultados.

#### Artigo 18. *Conclusión do procedemento*

1. A CAS, no prazo de 5 días hábiles contados desde a presentación do informe por quen instrúa previsto no artigo anterior, deberá adoptar un acordo motivado sobre a situación denunciada, que deberá ser remitido á Reitoría pola súa presidencia.

2. Neste acordo a CAS poderá facer algunha das seguintes propostas:

a) Proposta de arquivamento das actuacións iniciadas nos seguintes casos:

i. Cando non existan indicios suficientes da existencia da situación denunciada.

Se a CAS considerar 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 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 número 5 do artigo 3 deste protocolo, proporase á Reitoría que remita á empresa de 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.

#### Artigo 19. *Resolución reitoral*

1. A reitora ou reitor, dentro do prazo de cinco días hábiles desde a recepción do informe motivado da CAS, ditará resolución, que porá fin ao procedemento e que será notificada ás partes implicadas.

2. Contra a resolución reitoral poderán presentarse os recursos previstos na normativa vixente.

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

Desde a admisión da denuncia pola CAS, se concorreren circunstancias de especial gravidade que poidan causar un prexuízo á vítima, a CAS, logo de consulta con esta, poderá propor á Reitoría a adopción de medidas de protección que, segundo os casos, poderán consistir en cambiar a 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.

#### Artigo 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 respectando 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.

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

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

#### Artigo 23. *Arquivamento de procedemento ante a CAS*

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



**Artigo 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 detectar insuficiencias nel para atender as situacións de acoso sexual e por razón de sexo detectadas.

**Disposición derradeira**

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

Vigo, 16 de decembro de 2014

Salustiano Mato de la Iglesia, reitor 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 enderezo 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 que se proceda á apertura do correspondente procedemento, ao amparo do Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo aprobado no seu Consello de Goberno o 26 de novembro de 2014 por se houber 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, deberá 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

