

PROTOCOLO

*de prevención y acción
frente al acoso sexual y
al acoso por razón de
sexo en la Universidad
de Vigo*

Preámbulo

El 26 de noviembre de 2014, la Universidade de Vigo aprobó en el consejo de gobierno el Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de la Universidade de Vigo. Este protocolo cumplía la medida «Elaborar y aprobar, con carácter prioritario, un protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual con asignación de competencias a la Unidad 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 celebrada el 12 de noviembre de 2012.

Las leyes y normativas promulgadas en estos años nos exigen actualizar el protocolo para garantizar los derechos de las personas afectadas, lo que permite un tratamiento más eficiente, transparente y respetuoso con las víctimas y con la comunidad universitaria en general. En este tiempo, los procesos de seguimiento llevados a cabo han demostrado la importancia de revisar y fortalecer las medidas de apoyo a las víctimas, así como de mejorar la formación y la sensibilización de todos los sectores de la comunidad universitaria. En atención a la directriz legal de establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos en relación con la igualdad de género, se actualiza el protocolo de acoso sexual en la universidad para garantizar que las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se gestionen de manera adecuada y eficaz.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo siguen siendo de los comportamientos que más atentan contra la dignidad de las personas en la comunidad universitaria. Afectan a su vida personal, académica y profesional, así como al clima de convivencia. Por ello, la Universidade de Vigo, en su firme compromiso de crear un entorno igualitario y libre de violencias, en el que se respete a todas las personas, establece las medidas necesarias para erradicar cualquier tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo. La responsabilidad institucional con los derechos de las personas de la comunidad universitaria y el rechazo activo de estos comportamientos en su ámbito son el motivo que lleva a la Universidade de Vigo a actualizar este protocolo.

En su elaboración, este documento, basado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario, sigue la normativa vigente en el momento de su aprobación.

Declaración de principios de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo

La Universidade de Vigo se compromete a actuar en esta materia siguiendo los siguientes principios:

1. Rechazo firme de la violencia sexual, especialmente del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Toda persona tiene derecho a desarrollar su actividad en la comunidad universitaria con pleno respeto a su dignidad, intimidad e integridad física y moral. Se consideran intolerables para la convivencia los comportamientos, conductas y actitudes que crean entornos degradantes o intimidatorios en la vida profesional, académica y relacional de nuestra universidad, en especial, por sus características, aquellos que reproducen y perpetúan la desigualdad social entre hombres y mujeres.
2. Acción preventiva. La Universidade de Vigo trabajará para crear las condiciones que erradiquen la violencia sexual de la comunidad universitaria. Tal y como señala la legislación vigente, la Universidade de Vigo considera el acoso sexual y por razón de sexo como una manifestación de discriminación, y tratará de proporcionar a la comunidad universitaria recursos eficaces para la prevención, la información, el acompañamiento a las víctimas y la sanción de estos actos.
3. Formación y especialización de las personas que intervienen en el proceso. La Universidade de Vigo, a través de la Unidad de Igualdad, garantiza la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento, facilitando la formación necesaria a las personas participantes, si fuera preciso.
4. Celeridad. La Universidade de Vigo se compromete a atender estas situaciones de forma prioritaria, ofreciendo siempre una respuesta en los plazos establecidos en este protocolo y evitando demoras indebidas.
5. Confidencialidad. Todas las personas que participan en el procedimiento guardarán el debido secreto de los hechos y datos de los que tengan conocimiento, bien como una de sus obligaciones como personal funcionario, bien mediante la firma de un acuerdo específico de confidencialidad. En la aplicación del protocolo se garantiza la privacidad y el derecho a la protección de datos de todas las partes.
6. Atención prioritaria a la posible víctima. La atención seguirá un modelo centrado en la acogida, orientación, información, intervención y seguimiento tanto de las víctimas directas como indirectas. El tratamiento buscará adaptarse a las condiciones individuales y a la naturaleza de lo sucedido.
7. Evitar la victimización secundaria. Es responsabilidad de la institución ofrecer una información clara y accesible, sin juicios, en un entorno de confianza, en el que la persona pueda expresarse libremente, el tiempo que sea necesario.

8. Diligencia y efectividad. Se velará por mantener una coordinación efectiva de todas las personas implicadas para garantizar una actuación ágil.
9. Restauración. La Universidade de Vigo adoptará las medidas necesarias para que la persona denunciante recupere su actividad laboral o académica de forma comparable a como estaba antes de vivir la situación de violencia o acoso.
10. Prohibición de represalias. La universidad se compromete a impedir que se produzcan represalias contra quien denuncie haber vivido alguna de estas situaciones o contra quien haya asistido como testigo o parte de la instrucción.
11. Adopción de otras acciones judiciales. Las actuaciones previstas en este protocolo se entienden sin perjuicio de la posibilidad de adoptar otras acciones judiciales que pudieran corresponderle a la víctima.

Este protocolo se compone de cuatro capítulos, veinticinco artículos, una disposición final y un anexo.

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 legislación vigente, que pueda producirse en el entorno universitario de la Universidade 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 de apoyo y amparo necesarias para cumplir con las garantías de no repetición y protección efectiva a las víctimas frente a represalias o amenazas, así como acciones de seguimiento para la ejecución de dichas medidas.

Deberán respetarse los derechos de las partes. Para ello, se garantizará la integridad física y moral de la parte reclamante, la presunción de inocencia de la parte reclamada y, en relación con 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 adecuadas al caso concreto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará cuando se cumplan los requisitos subjetivos, objetivos, espaciales y temporales previstos en los artículos siguientes.

Artículo 3. *Ámbito subjetivo*

Este protocolo se aplicará a las siguientes personas:

1. Personal docente e investigador de la Universidade de Vigo.
2. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidade de Vigo.
3. Estudiantado de la Universidade de Vigo, cualquiera que sea su carácter y duración.
4. Otro personal vinculado a la Universidade de Vigo, cualquiera que sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con ella.
5. Personal adscrito a contratatas o subcontratatas externas con la Universidade de Vigo y personas trabajadoras autónomas. Se excluyen del ámbito de aplicación de este 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 privado formalizado con la Universidade de Vigo, salvo en el caso de que la presunta situación de acoso sexual o por razón de sexo se dé entre dos personas relacionadas mediante un contrato de este tipo.
7. Las personas previstas en los párrafos anteriores que hayan sufrido alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo podrán acogerse a este protocolo, incluso si ya ha finalizado su vinculación directa o indirecta con la Universidade de Vigo, siempre que lo soliciten en el plazo de seis meses contados desde la fecha de finalización de dicha vinculación.
8. La Unidad de Igualdad contará con el apoyo de la Gerencia y de las jefaturas de servicio oportunas para contrastar la relación de las personas implicadas con la Universidade de Vigo.

Artículo 4. *Ámbito objetivo*

Este protocolo tiene por objeto las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo recogidas en la legislación vigente. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 184 del Código Penal, también se aplicará a las conductas consideradas como acoso sexual o por razón de sexo de conformidad con lo establecido en el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 5. *Ámbito espacial*

Este protocolo solo se aplicará cuando las conductas relacionadas en el art. 4 tengan lugar en:

1. Cualquier dependencia situada en alguno de los tres campus de la Universidade de Vigo.
2. Centros adscritos de la Universidade de Vigo. Cualquier centro de investigación

de la Universidade de Vigo localizado fuera de los campus.

3. Todos los servicios digitales o telemáticos facilitados por la Universidade de Vigo para desarrollar sus actividades académicas o profesionales.
4. Entidades públicas y privadas donde el estudiantado desarrolle prácticas organizadas por la Universidade de Vigo.
5. Cualquier otro espacio fuera del recinto de la Universidade de Vigo, siempre que la presencia en él de integrantes de la comunidad universitaria derive de una actividad organizada y autorizada por la Universidade de Vigo.

Artículo 6. Ámbito temporal

Este protocolo solo se aplicará cuando los hechos, las conductas relacionadas en el art. 4, se produzcan en los tres años anteriores a la presentación de la denuncia o de la solicitud de intervención.

Artículo 7. Obligación 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 suficiente información y conocimiento del mismo, la Universidade de Vigo se compromete a darle toda la difusión necesaria, con la indicación de la necesidad de su estricto cumplimiento.

El protocolo estará disponible en gallego, castellano e inglés. Se publicará en un lugar visible y accesible, en la página web de la universidad y con elementos informativos fijos en los centros de la universidad. Una vez aprobado, se difundirá por correo electrónico a todas las personas de la comunidad universitaria. La información estará incluida en la política de acogida, selección, negociación colectiva y formación del personal y en el material de bienvenida dirigido al estudiantado.

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:

«Constituirá falta muy grave el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Protocolo de prevención y acción frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Universidade de Vigo».

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

Artículo 8. Prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

La Universidade de Vigo se compromete a adoptar medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito universitario. Para ello, se llevarán a cabo, entre otras actividades, campañas de información, sensibilización y formación sobre este tema, así como acciones formativas sobre prevención y formas de actuación ante tales situaciones, abiertas a toda la comunidad universitaria.

Se promoverá el conocimiento del [punto lila virtual](#), que permite el acceso de forma anónima, y de otras formas de detección de posibles situaciones a través de recursos organizativos y de gestión.

Se elaborará un informe anual sobre las intervenciones realizadas, formales e informales, a partir de los datos del registro que lleve a cabo la Unidad de Igualdad.

Se reconocerá, en la medida de lo posible, la dedicación del PDI, PTGAS y estudiantado que participen en las actividades previstas para prevenir, informar, formar, acompañar y actuar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Capítulo III. Órganos competentes

Artículo 9. 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, CAS).

Artículo 10. Composición de la CAS

La CAS estará formada por:

1. La persona que desempeña la dirección de la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo, quien asumirá la presidencia de la comisión y será la representante del rector o rectora.
2. Representante del PDI.
3. Representante del PTGAS.
4. Representante del estudiantado.
5. Representante de la Gerencia, que actuará como secretario o secretaria.
6. Representante de la Secretaría General.

La CAS estará asistida por el/la técnico/a superior de igualdad de la Universidade de Vigo y podrá designar, cuando se estime necesario por acuerdo de la propia CAS, otro apoyo especializado interno o externo. El nombramiento de las personas representantes del PDI, del PTGAS y del alumnado en la CAS corresponderá al Consejo de Gobierno por propuesta de la comisión de igualdad de la Universidade de Vigo. Su nombramiento tendrá una duración máxima de tres años, con posibilidad

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

Artículo 11. Formación de las personas que integran la CAS

La Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo será la responsable de proporcionar a cada integrante 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.

Artículo 12. Actuación de la CAS

Para la válida constitución de la CAS será necesaria la asistencia de al menos cuatro de las personas que la componen, entre las que deberán figurar quien la presida y quien ejerza la secretaría.

Para adoptar acuerdos será necesario el voto favorable de, al menos, cuatro integrantes. 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 las personas en las que concurran las circunstancias de abstención o recusación señaladas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

Artículo 13. Competencias de la CAS

Son funciones de la CAS:

1. Informar al órgano competente sobre la adopción de las medidas preventivas adecuadas para evitar posibles situaciones de violencia sexual, específicamente de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en el entorno universitario.
2. Analizar las denuncias sobre posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se presenten ante esta y decidir sobre la apertura del procedimiento previsto en este protocolo.
3. Tramitar las denuncias admitidas y emitir un informe motivado sobre la situación denunciada.
4. Solicitar al rector o rectora las medidas de protección a la víctima que se consideren necesarias durante la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo.
5. Hacer un seguimiento de la aplicación del presente protocolo, con el apoyo de la Unidad de Igualdad, con el fin de analizar su correcto funcionamiento y eficacia y, en su caso, proponer su modificación ante el Consejo de Gobierno.

Artículo 14. Régimen de funcionamiento de la CAS

La CAS, en el ejercicio de sus funciones, seguirá:

1. La normativa sobre el funcionamiento de los órganos colegiados.
2. La legislación estatal y autonómica vigente en relación con las materias tratadas.
3. Las directivas y recomendaciones de la Unión Europea que resulten de aplicación.
4. Las disposiciones recogidas en este protocolo.
5. Cualquier otra norma de funcionamiento que acuerde la propia CAS.

Capítulo IV. Procedimiento

Artículo 15. 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 y la intimidad de las personas implicadas, así como la igualdad en el trato. Todas las actuaciones se llevarán a cabo de forma respetuosa con las partes implicadas.
2. Toda la información verbal o escrita aportada en el procedimiento deberá ser tratada con la debida reserva. En especial, se adoptarán las medidas oportunas para preservar la identidad de las personas presuntamente víctima y autora.
3. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar secreto sobre toda la información tratada y las actuaciones que se lleven a cabo. Las personas que, por su condición, no tengan deber de sigilo firmarán un documento expreso de deber de confidencialidad.
4. El procedimiento deberá tramitarse desde su inicio hasta su resolución, incluida la posible adopción de medidas de protección, con la mayor celeridad, sin demoras indebidas, de forma que pueda concluirse en el menor tiempo posible.
5. En el procedimiento deberá garantizarse el derecho de audiencia de las personas implicadas en la situación denunciada, quienes podrán realizar 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 las recogidas en este documento o que comparezcan como testigos en el procedimiento previsto en este protocolo.
8. Cualquier persona de la comunidad universitaria podrá solicitar orientación e información sobre cómo activar el protocolo a la Unidad de Igualdad o a la persona que actúe como enlace de igualdad en su centro. También podrá

comunicarse a través del formulario en línea del punto lila virtual.

Cuando la situación se comunique a través de la figura del enlace de igualdad o de una autoridad académica o administrativa, tras el consentimiento de la persona o personas afectadas, deberá derivarse a la Unidad de Igualdad. En caso de que no acepten que se ponga en conocimiento de este servicio, se trasladará igualmente para que quede constancia, sin que pueda llevarse a cabo ninguna otra actuación.

Estas comunicaciones se registrarán y tratarán como peticiones de asesoramiento o como quejas informales y se seguirán los principios de actuación indicados en este protocolo. Todas las situaciones serán comunicadas al rector o rectora para su conocimiento.

Artículo 16. Presentación de una 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 Unidad de Igualdad.
2. La denuncia también podrá ser presentada por otra persona que tenga conocimiento de la situación. En estos casos, desde la Unidad de Igualdad se remitirá una copia de la denuncia a la presunta víctima para que, en su caso, la ratifique.

Cuando todas las personas implicadas pertenezcan a servicios contratados externos, la persona interesada lo comunicará a su organización. La empresa externa será quien informe al servicio de la Universidade de Vigo responsable de la coordinación de las concesionarias, para que puedan tomarse las medidas de apoyo necesarias.

3. Las denuncias incluirán la identificación de la persona denunciante y podrán presentarse por escrito o de forma verbal ante la Unidad de Igualdad.

- Denuncia por escrito:

Se presentará a través del Registro de la Universidade de Vigo, mediante el procedimiento «Denuncia de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo» en la [Sede electrónica](#) o por cualquiera de los medios establecidos por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Si se presenta en el Registro, deberá incluirse el formulario del Anexo I en un sobre cerrado dirigido a la Unidad de Igualdad, junto con el relato de los hechos y la identificación de la persona denunciada, garantizando así el derecho a la intimidad.

- Denuncia verbal:

Se realizará directamente en la [Unidad de Igualdad](#).

Se levantará acta de la denuncia, que deberá ser firmada por la persona denunciante.

Artículo 17. Deber de denunciar

Cualquier persona de la comunidad universitaria tiene la obligación de comunicar a la Unidad de Igualdad cualquier situación de posible acoso sexual o por razón de sexo de la que haya tenido conocimiento.

Artículo 18. Inicio del procedimiento

Desde la presidencia de la CAS, una vez recibida la denuncia y comprobado que se cumplen los requisitos de aplicación del protocolo, se convocará a las personas que la integran en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde su recepción o, en su caso, desde su ratificación por parte de la presunta víctima. En esta primera reunión, la CAS analizará los hechos denunciados y, seguidamente, podrá acordar:

1. No admitir a trámite la denuncia cuando resulte evidente que los hechos recogidos en ella no se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este protocolo. Esta decisión deberá estar motivada y se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la víctima, si fuera otra persona.
2. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento previsto. La admisión de la denuncia se hará por escrito y se notificará a las personas implicadas. El inicio del procedimiento también se comunicará al rector o rectora.

Artículo 19. Tramitación del procedimiento

1. Tras admitir a trámite la denuncia, la CAS deberá designar, entre las personas que la integran, a alguien que se encargue de la instrucción y la tramitación, con la asistencia de la secretaría de la CAS.
2. La persona responsable de la instrucción deberá reunir 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, quienes podrán acudir acompañadas de otra persona, siempre que lo comuniquen previamente, y formular las alegaciones que consideren oportunas.
4. La CAS, a solicitud de la persona instructora, podrá requerir la colaboración de los servicios de la universidad. De forma excepcional, también podrá solicitarse la intervención de profesionales ajenos a la comunidad universitaria.
5. Todas las actuaciones necesarias que se lleven a cabo para esclarecer los hechos se realizarán con la debida reserva, prudencia y con la mayor sensibilidad y respeto a los derechos de las partes implicadas.

6. La persona instructora contará con un plazo de veinte días hábiles, contados desde la admisión a trámite de la denuncia, para practicar todas las actuaciones previstas.
7. Una vez finalizada su labor, el/la instructor/a presentará ante la CAS un informe detallado sobre las actuaciones llevadas a cabo y sus resultados.

Artículo 20. Conclusión del procedimiento

1. La CAS, en el plazo de cinco días hábiles contados desde la presentación del informe de instrucción, deberá adoptar un acuerdo motivado sobre la situación denunciada, que será remitido al rector o rectora por la presidencia.
2. En este acuerdo, la CAS podrá realizar alguna de las siguientes propuestas:
 - a) Propuesta de archivo, en los siguientes casos:
 - i. Cuando no existan indicios suficientes de la situación denunciada. Si la CAS considera probado que se trata de una denuncia falsa, presentada con evidente mala fe por parte de la persona denunciante, podrá proponer al rector o rectora la apertura de un expediente disciplinario.
 - ii. Cuando se trate de una situación que no se incluye en el ámbito de aplicación de este protocolo. Si la CAS aprecia indicios de otro tipo de infracciones, podrá proponer al rector o rectora 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 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 rector o rectora que remita a la empresa de la que dependa el informe elaborado por la CAS sobre la situación denunciada, para que se adopten las medidas que procedan.
3. Este informe será remitido a las personas directamente implicadas en este procedimiento.

Artículo 21. Resolución rectoral

1. El rector o rectora, en el plazo de cinco días hábiles desde la recepción del informe motivado de la CAS, dictará una resolución para poner fin al procedimiento, que será notificada a las partes implicadas.
2. Contra la resolución rectoral podrán interponerse los recursos previstos en la normativa vigente.

Artículo 22. Medidas de protección de la víctima

Desde la admisión de la denuncia por parte de la CAS, si concurriesen circunstancias de especial gravedad que pudieran causar perjuicio a la víctima, la CAS podrá

proponer al rector o rectora la adopción de medidas de protección que, según los casos, podrán consistir en el cambio de unidad administrativa, servicio, departamento, turno, centro o campus de la víctima, la reordenación de horarios o la movilidad funcional, según corresponda. Estas medidas deberán ser consensuadas con la víctima. En ningún caso podrán suponer un perjuicio en las condiciones laborales o académicas de la persona denunciante.

Artículo 23. Deber de colaboración con la CAS y con la Unidad de Igualdad

Todas las personas, empresas o instituciones incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están obligadas a colaborar con la CAS en la investigación. También tienen la obligación de colaborar con la Unidad de Igualdad en la aplicación de medidas para evitar la reiteración de situaciones de violencia sexual, en particular aquellas susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 24. Archivo del 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 conforme a este protocolo.

Artículo 25. Seguimiento de la aplicación del protocolo

1. La CAS, con el apoyo de la Unidad de Igualdad, realizará el control y seguimiento de la aplicación de este protocolo para analizar su eficacia en la prevención, detección y erradicación de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidade de Vigo.
2. La Unidad de Igualdad elaborará un informe anual sobre la aplicación del protocolo, que remitirá a la CAS para su presentación ante el Consejo de Gobierno. El informe podrá incluir propuestas de modificación de este protocolo si se detectan insuficiencias para atender las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Disposición derogatoria única

Queda derogado el Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, aprobado en el Consejo de Gobierno del 26 de noviembre de 2014, así como las normas de igual o inferior rango que se opongan o contradigan lo dispuesto en este protocolo.

Disposición final

Este protocolo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Tablón Electrónico Oficial de la Universidade de Vigo.

Anexo I

Formulario de denuncia de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo

Nombre y apellidos, con documento de identidad núm. y contacto (dirección postal, teléfono o correo electrónico)

Vinculación con la Universidade de Vigo (PTGAS, PDI, alumnado, otra vinculación contractual o de servicios):

En calidad de:

- Víctima
- Testigo
- Responsable académica/o o administrativa/o
- Otra situación:

DENUNCIO los siguientes hechos:¹

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- NS/NC

SOLICITO

Que se inicie el procedimiento descrito en el Protocolo de prevención y acción frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Universidade de Vigo aprobado en el Consejo de Gobierno el 26 de mayo de 2025.

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

¹En el momento de aprobación del Protocolo de prevención y acción frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Universidade de Vigo, la LO 3/2007 considera que puede ser constitutivo de 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». En el caso del acoso por razón de sexo, la definición incluye «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

