

PROTOCOLO FRONTE ÁS VIOLENCIAS SEXUAIS E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDADE OU EXPRESIÓN DE XÉNERO NA USC

I

O Consello de Goberno da USC aprobou no ano 2016 un Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero. Dende esa data, ademais da experiencia no seu desenvolvemento, producíronse importantes novidades tanto sociais como normativas que fan aconsellable a súa revisión.

En particular no ámbito universitario a Lei Orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario pretende a construción dunha universidade equitativa que impregna o contido de toda a lei. Nesta liña establece requisitos en materia de igualdade, obrigatoriedade de realizar plans de igualdade, eliminación da brecha salarial e a obriga de ter «medidas de prevención e resposta fronte á violencia, a discriminación ou o acoso amparadas na Lei 3/2022, do 24 de febreiro, de convivencia universitaria» (artigo 4.3).

Tamén recolle entre as competencias dos consellos de goberno das universidades a de «elaborar protocolos e desenvolver medidas de prevención e resposta fronte á violencia, ao acoso laboral ou á discriminación» (artigo 46). Así mesmo, inclúe como medidas a obrigatoriedade de contar cunha unidade básica de igualdade que será a encargada «de asesorar, coordinar e avaliar a incorporación transversal da igualdade entre mulleres e homes no desenvolvemento das políticas universitarias, así como de incluír a perspectiva de xénero no conxunto de actividades e funcións da universidade» (artigo 43).

Por outra parte, a reforma producida pola Lei 17/2022, do 5 de setembro, da Lei da ciencia, a tecnoloxía e a innovación pretende, segundo indica a súa exposición de motivos, «a transformación institucional para garantir contornas igualitarias, diversas e inclusivas alá onde se fai ciencia e se innova, que estean libres de discriminación, de nesgos de xénero, de microcomportamentos machistas e de acoso sexual ou acoso por razón de sexo; ou a integración da dimensión de xénero nos proxectos de I+D+i e da análise sexo/xénero no seu contido». Establécese así como un dos obxectivos da lei «o de promover e garantir contornas laborais igualitarias, diversas, inclusivas e seguras alá onde se fai ciencia e investigación, previndo e erradicando calquera situación de discriminación directa ou indirecta».

Tamén no ámbito estatal e autonómico se produciron importantes novidades dende a publicación do inicial protocolo da USC, entre as que destaca a Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e non discriminación, na que se define o acoso discriminatorio como «calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas na mesma, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva», considerándoas como faltas moi graves (artigo 47.4).

Asemade, é oportuno atender ao mandato que aparece na Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, que no seu artigo 19 dispón que «As administracións educativas, no ámbito das súas respectivas competencias e no marco da conferencia sectorial correspondente, promoverán a aplicación, permanente actualización e difusión de protocolos que conteñan pautas de actuación para a prevención, detección e erradicación das violencias sexuais no ámbito educativo, tanto público como privado, e para cada un dos niveis educativos, incluído o ámbito universitario, no marco do establecido na lexislación en materia de universidades que resulte de aplicación. Tales protocolos impulsarán actividades continuadas de prevención e sistemas de detección precoz e intervención para casos de violencias sexuais, de acordo cos principios reitores da presente lei orgánica». Tal mandato obriga a incluír neste protocolo, ademais de pautas de actuación perante o acoso sexual, as pautas da actuación nos supostos de agresións sexuais, atendendo especialmente aos supostos de submisión química que afectan sobre todo á mocidade.

E, polo que respecta ao colectivo LGTBI, debemos ter en conta o disposto no artigo 20 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, de acordo co cal «as administracións educativas competentes e as universidades promoverán a formación, docencia e investigación en diversidade sexual, de xénero e familiar, e promoverán grupos de investigación especializados na realidade do colectivo LGTBI(...)» e o artigo 24 da mesma lei, que insta ás autoridades educativas a promover «a aplicación de programas de información dirixidos ao estudiantado, ás súas familias e ao persoal de centros educativos co obxectivo de divulgar as distintas realidades sexo-afectivas e familiares e combater a discriminación das persoas LGTBI e as súas familias polas causas previstas nesta lei, con especial atención á realidade das persoas trans e intersexuais».

No ámbito autonómico débese salientar a Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, que é aplicable en parte a esta Universidade e na que se establecen medidas fronte ao acoso nos distintos ámbitos administrativos e de xestión.

Tamén deben terse en conta os pronunciamentos xudiciais recentes que veñen a definir as contornas do que constitúe acoso sexual e a súa incidencia no réxime sancionador administrativo, como é o caso da Sentencia do Tribunal Supremo do 27 de novembro de 2023.

Debe destacarse así mesmo a incidencia da regulación de convivencia na USC, en particular o Regulamento polo que se establecen as normas de convivencia da USC, aprobado en marzo de 2023 en desenvolvemento da Lei 3/2022, do 24 de febreiro, de convivencia universitaria, que procura establecer as bases das relacións no ámbito universitario, fomentando a utilización preferente de modalidades alternativas de resolución dos conflitos que poidan alterar a convivencia ou que impidan o normal desenvolvemento das funcións esenciais de docencia, investigación e transferencia do coñecemento. Esta norma estableceu o prazo dun ano para a adaptación do protocolo actualmente vixente á normativa de convivencia.

Por último, na redacción deste Protocolo tívose en conta o resultado do estudo plasmado no Informe cualitativo «Contra o Acoso», que realizou unha análise exhaustiva

do estado da cuestión, cunha serie de recomendacións sobre o funcionamento do actual Protocolo e a forma de melloralo, así como os contidos propostos para os protocolos indicados no Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas .

II

O presente Protocolo continúa a senda do seu precedente na liña de conseguir a tolerancia cero coas violencias sexuais (acoso sexual e agresións sexuais) e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, fundamentado na formación e sensibilización de toda a comunidade universitaria e o establecemento dun procedemento áxil e eficaz de reacción fronte ás condutas que puideran ser constitutivas de acoso.

Ao mesmo tempo este novo Protocolo introduce importantes novidades como a definición de agresión sexual e acoso sexual, a ampliación do ámbito subxectivo e a determinación da necesidade de aprobar unha Política Institucional sobre as violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

Introdúcese tamén o sistema de gobernanza do Protocolo, delimitando as funcións dos distintos órganos que interveñen e dotando de maior capacidade e competencias á Comisión para a atención de violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na USC, para simplificar os procedementos tramitados por ela. Tamén se establecen os órganos de asesoramento á Comisión, que deberán darlle apoio de maneira preferente e urxente.

Así mesmo, introdúcese un sistema voluntario de apoio ás presuntas vítimas que será o enlace entre a presunta vítima e a propia USC para facilitar estas relacións.

Faise especial incidencia nos mecanismos de información, difusión, sensibilización e formación, establecendo novas medidas específicas neste ámbito para a mellora do clima laboral, e tamén medidas formativas específicas para as persoas agresoras.

Na actuación fronte ás violencias sexuais e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, introdúcese novidades en canto ás obrigas das persoas que acceden a este tipo de expedientes ou teñen coñecemento deles para garantir a confidencialidade e non divulgación de datos persoais, así como a consideración de tramitación reservada para que a instrución no poida ser divulgada ao abeiro da lexislación de transparencia.

Tamén se permite unha fase previa de consulta sobre posibles situacións das descritas neste Protocolo, con todas as garantías de anonimato.

Respecto das denuncias recóllese como novidade a posibilidade de iniciación de oficio ou a instancia de entidades representativas de intereses tales como os sindicatos ou as asociacións de estudantes.

En canto ao procedemento de tramitación dos expedientes, o novo Protocolo opta por unha redución da tramitación outorgando máis competencias á Comisión e a

posibilidade de designar persoas delegadas para que instrúan o expediente. Conforme a normativa de convivencia, introdúcese a posibilidade de iniciar un procedemento de mediación nos casos nos que se aprecie un conflito relacional que non sexa constitutivo de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero. A Comisión tamén poderá propoñer medidas específicas para previr situacións de acoso ou de mellora do clima laboral. Neste ámbito actuarase de forma coordinada coa Comisión de Avaliación de Conflitos.

O novo Protocolo recolle tamén como novidades os deberes en materia de elaboración de plans de igualdade que figuran na LOSU, a elaboración de plans estratéxicos e o seu seguimento, e a actuación da Oficina de Igualdade de Xénero (OIX) na elaboración do Orzamento da USC e de Regulamentos con impacto en perspectiva de xénero así como do seguimento do propio Protocolo.

O documento incorpora un anexo sobre condutas exemplificativas que puideran ser constitutivas de acoso.

III

Este Protocolo componse de seis títulos, vinte e nove artigos, unha disposición adicional, unha disposición derogatoria, unha disposición final e un anexo.

En consecuencia, o Consello de Goberno, na súa reunión do 25 de outubro de 2024, acordou aprobar o presente **Protocolo fronte ás violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na Universidade de Santiago de Compostela.**

TITULO I

Obxecto e ámbito do Protocolo

Artigo 1. *Obxecto*

O obxecto deste Protocolo é dotar de información, formación e sensibilización a toda a comunidade universitaria en materia de violencias sexuais, acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, así como establecer un procedemento áxil e eficaz que permita actuar, con todas as garantías, en caso de que se produza unha situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero nos termos definidos neste Protocolo e na lexislación xeral.

Artigo 2. *Situacións de agresión sexual, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero*

1. Enténdese por agresión sexual calquera acto que atente contra a liberdade sexual doutra persoa sen o seu consentimento.

Só se entende que hai consentimento cando se teña manifestado mediante actos que, en atención ás circunstancias do caso, expresen de maneira clara a vontade da persoa.

Considéranse agresións sexuais en todo caso os actos de contido sexual que se realicen empregando violencia, intimidación ou abuso dunha situación de superioridade ou vulnerabilidade das vítima/s, así como os que se executen sobre persoas que estean privadas de sentido ou de cuxa situación mental se abusara e os que se realicen cando a vítima teña anulada por calquera causa a súa vontade.

2. Enténdese por acoso sexual calquera comportamento verbal, non 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 ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

3. Enténdese por acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, calquera comportamento realizado por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero dunha persoa, co propósito ou co efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

4. Consonte o disposto no artigo 7.3 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e o artigo 6.4 da Lei 15/2022, do 12 de xullo, consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

5. Consonte o disposto no artigo 7.4 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, o condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo será considerado tamén un acto de discriminación.

Artigo 3. *Ámbito subxectivo*

1. Están comprendidos no ámbito subxectivo de aplicación deste Protocolo:

- a) O persoal docente e investigador (PDI) en servizo activo na USC.
- b) O persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS) en servizo activo.
- c) O persoal investigador (PEI).
- d) O estudiantado de titulacións oficiais e propias, de centros propios e adscritos nas titulacións que imparta a USC.

Os membros que compoñen cada un destes colectivos serán os definidos nos Estatutos da USC ou en normas xerais.

2. O presente Protocolo será de aplicación cando as condutas descritas no artigo 2 teñan lugar en calquera centro da USC ou nun espazo físico ou virtual inscrito no seu ámbito organizativo e funcional.

TITULO II

Principios xerais de actuación da USC fronte ás violencias sexuais e de xénero

Artigo 4. Política da USC contra a violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

A USC aprobará unha política contra as violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero que será vinculante para todos os órganos de goberno e de administración e para os membros da comunidade universitaria.

Artigo 5.- Principios de actuación

Para a prevención e actuación ante situacións de violencia sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, establécense os seguintes principios xerais de actuación:

- a) A USC comprométese a respectar e facer respectar a dignidade, a intimidade, a integridade física e moral e a igualdade de todas as persoas e proclama o seu compromiso de “tolerancia cero” coas condutas de violencia sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.
- b) A USC asume o compromiso de realizar accións de prevención e, no seu caso, de actuación inmediata para a solución e erradicación de calquera tipo de conduta que supoñan violencia sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero no ámbito da súa competencia.
- c) A USC realizará accións de información e instrución dirixidas a toda a comunidade universitaria nestas materias, con indicación clara do deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade.
- d) A USC actuará coa máxima dilixencia ante o coñecemento dun caso dos descritos nas letras anteriores, garantindo o segredo de todas as actuacións realizadas no correspondente Protocolo de actuación.
- e) A USC protexerá as vítimas, establecendo medidas cautelares e garantindo a indemnidade fronte a represalias.
- f) Todas as estruturas de goberno prestarán a súa colaboración na erradicación de situacións de acoso e na investigación das denuncias.

TITULO III

Gobernanza do Protocolo

Artigo 6. Comisión para a atención aos casos de violencias sexuais, e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero

1. A actuación e instrución dos expediente fronte a posibles condutas de acoso sexual corresponderá á Comisión para a atención aos casos de violencias sexuais, e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero (CAVISA), que estará composta por cinco membros, designados polo Consello de Goberno a proposta do reitor ou reitora. As persoas designadas deberán ter coñecementos en materia de violencias sexuais, acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, e pertencerán preferentemente ás áreas de prevención de riscos, educación, psicoloxía, medicina e dereito.

2. A composición da CAVISA garantirá a presenza de persoas pertencentes aos sectores do PDI, PEI e PTXAS. Cando nun procedemento algunha das partes (denunciante ou denunciada) sexan estudantes, engadiranse á Comisión dúas persoas pertencentes ao sector do estudantado, designadas polo Consello de Goberno a proposta do reitor ou reitora.

3. Os membros da CAVISA serán designados por un período de catro anos e renovarase parcialmente cada dous. Para tales efectos, dous dos membros serán substituídos cando se cumpran dous anos desde a constitución da Comisión.

4. A CAVISA elixirá de entre os seus membros a presidencia e a secretaría do órgano. A súas decisións serán adoptadas polo voto maioritario dos seus membros. O seu réxime de funcionamento será o dos órganos colexiados establecido na lexislación de procedemento administrativo común das Administracións Públicas, incluíndo o seu réxime de abstención e recusación.

5. A CAVISA poderá contar cun máximo de dous asesores ou asesoras, que actuarán con voz e sen voto.

6. A CAVISA poderá designar para o estudo de cada caso a un ou varios delegados da comisión que actuarán como persoas instrutoras e que elevarán a súa proposta á Comisión para o seu debate e toma de decisións.

7. Correspóndelle á CAVISA determinar a existencia ou non de violencias sexuais, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, nos termos deste Protocolo, propoñer o inicio da mediación nos casos de conflito interpersonal e recomendar a adopción de calquera outra medida que poida paliar ou eliminar riscos nestes supostos.

Artigo 7. Órganos de asesoramento da CAVISA

Sen prexuízo de que a CAVISA poida contar cun máximo de dúas persoas para asesorar nas súas reunións, serán órganos de asesoramento na toma de decisións a

Comisión de Convivencia, a Unidade de Atención Psicolóxica e a Asesoría Xurídica. A emisión dos informes solicitados pola Comisión será considerada prioritaria e urgente.

Artigo 8. Oficina de Igualdade de Xénero da USC (OIX)

A Oficina de Igualdade de Xénero será o órgano de asesoramento ás presuntas vítimas e de coordinación, xestión e seguimento dos procedementos de instrución que se realicen fronte ás violencias sexuais e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

Artigo 9. Acompañamento no proceso

1. As presuntas vítimas poderán solicitar a designación dunha persoa da comunidade universitaria para actuar como interlocutora entre esta e as distintas instancias da USC. A persoa designada poderá solicitar información sobre os distintos procedementos e propoñer medidas que eviten a exposición pública e a revitimización da persoa denunciante.

2. As persoas afectadas poderán solicitar apoio da Unidade de Atención Psicolóxica. A avaliación realizada poderá ser achegada ao proceso.

TITULO IV

Prevención e concienciación

Artigo 10. Información e difusión

1. A comunidade universitaria debe ser informada da existencia deste Protocolo e do seu contido. A USC elaborará un plan de comunicación específico que garanta a súa difusión e que inclúa a súa publicación na páxina web da Universidade e da OIX. Tamén se informará dos medios internos e externos contra o acoso.

2. O presente Protocolo deberá ser comunicado ás empresas colaboradoras, ás subministradoras e ás que traballen nas instalacións da Universidade. Tamén se lles comunicará calquera outra acción que se realice en aplicación do deber de coordinación empresarial en materia de prevención de riscos laborais.

Artigo 11. Medidas de formación e sensibilización

1. Co obxecto de formar, concienciar e sensibilizar aos membros da comunidade universitaria, a USC desenvolverá campañas de sensibilización e programas formativos en materia de igualdade, xénero, diversidade afectivo-sexual, non discriminación e prevención e actuación ante as violencias sexuais e acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

2. Estes programas incluirán a posta en marcha de cursos específicos no marco do Programa de Formación e Innovación Docente para o PDI, PEI, do Programa de Accións Formativas para o PTXAS e dos Cursos de Formación para o Estudiantado, que poderán ter o correspondente recoñecemento académico de créditos ECTS.

3. As accións formativas dirixirase especialmente ao persoal con responsabilidades directivas e organizativas de equipos e centros, á representación dos traballadores e traballadoras e ao estudiantado, así como a todas as persoas con responsabilidades directas ou indirectas na implementación do presente Protocolo.

Artigo 12. *Outras medidas de prevención*

1. Con carácter adicional, a USC adoptará medidas dirixidas a avaliar e analizar a existencia de posibles casos de violencias sexuais e de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero e a detectar os factores que poden favorecer tales situacións.

2. Inclúense como medidas de prevención a consideración das situacións e condutas obxecto deste Protocolo nas avaliacións sobre o clima laboral e nas enquisas sobre problemas, conflitos ou riscos psicosociais, que poderán complementarse con avaliacións específicas de saúde física e psicolóxica, entrevistas persoais e calquera outra medida destinada á identificación preventiva deste tipo de situacións ou comportamentos. No desenvolvemento destas medidas colaborarán o Servizo de Vixilancia da Saúde e o Servizo de Prevención de Riscos da USC.

3. A Universidade de Santiago de Compostela, agás que non for posible de acordo co previsto na normativa de contratos do sector público e así estiver motivado no expediente de contratación, establecerá como condicións especiais de execución do contrato as seguintes:

a) O compromiso da empresa adxudicataria de presentar, no momento de formalizar o contrato, un Protocolo de prevención e de actuación fronte ás violencias sexuais e ao acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero no ámbito de desenvolvemento do contrato.

b) O compromiso do adxudicatario de incluír nas accións de prevención de riscos laborais e de saúde laboral a perspectiva de xénero.

Artigo 13. *Medidas formativas específicas*

1. A USC poderá desenvolver e implementar medidas pedagóxicas para mellorar o clima laboral en determinados servizos e unidades nos que se aprecie un especial risco.

2. Con independencia do réxime sancionador que corresponda, a USC poderá establecer medidas formativas adicionais e específicas para persoas agresoras, co obxecto de aumentar a súa educación en valores e igualdade.

TITULO V

Actuación fronte ás condutas descritas neste Protocolo

Artigo 14. No procedemento descrito no presente título resultan de aplicación, con carácter xeral, as normas previstas na Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

Artigo 15. *Actuacións previas á denuncia de condutas de violencias sexuais, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero*

As presuntas vítimas e persoas coñecedoras de posibles situacións incluídas neste Protocolo, poderán realizar consultas ou solicitar información mediante unha canle segura na que se poderá garantir o seu anonimato, tanto nos contidos remitidos como nos sistemas de transmisión telemática. A comunicación entre a persoa e a USC realizarase a través dun sistema informático cun código individualizado. A xestión destas consultas corresponderá á OIX.

Artigo 16. *Principios que rexen nas actuacións fronte a condutas de violencias sexuais, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero*

As actuacións obxecto deste Protocolo rexeranse polos seguintes principios:

- a) **Confidencialidade.** Toda persoa con competencias nas distintas fases do procedemento incluído neste Protocolo, así como a que participe ou teña acceso a el, está obrigada a gardar segredo e, cando corresponda, a custodiar e protexer os expedientes tramitados. O incumprimento desta obriga suporá incorrer nunha infracción administrativa ou nun ilícito penal.
- b) **Respecto á dignidade, intimidade, honor e demais dereitos fundamentais e ordinarios das partes.** Toda persoa con competencias nas distintas fases deste Protocolo, así como a que participe ou teña acceso a el, está obrigada a respectar os dereitos das partes.
- c) **Imparcialidade e contradición.** Debe garantirse que o procedemento se tramite por persoas imparciais e seguindo o principio de contradición, debendo realizar un tratamento xusto para todas as persoas afectadas e preservar os dereitos de defensa das partes.
- d) **Dilixencia, celeridade e reserva.** Sen prexuízo da obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa, as persoas ou órganos que instrúan os expediente están obrigadas a actuar coa máxima dilixencia, celeridade e consonte os ditados da boa fe, evitando dilacións innecesarias. As actuacións administrativas fronte ao acoso consideraranse como reservadas. Ao remate das actuacións comunicaranse ás persoas afectadas o seu resultado. A difusión intencionada de datos persoais dos intervenientes nun procedemento ou de datos de tramitación dos expedientes será considerado como unha falta que pode ser obxecto de sanción atendendo á gravidade da difusión.

- e) Voluntariedade. O recurso ao presente Protocolo é voluntario. Terá lugar o arquivo das actuacións realizadas ao amparo del no momento en que a Universidade teña coñecemento de que a vítima optou polo exercicio da vía xurisdiccional.
- f) Seguridade xurídica. Os órganos competentes para coñecer, tramitar e resolver as denuncias por acoso sexual e as diferentes fases que conforman o procedemento de actuación serán exclusivamente os expresamente establecidos neste Protocolo.
- g) Garantía de indemnidade e prohibición de represalias. A Universidade de Santiago de Compostela asegurará o respecto aos dereitos de todas as persoas que participen na aplicación deste Protocolo e garantirá a indemnidade das presuntas vítimas, prohibindo calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación dunha queixa, demanda ou recurso, de ser testemuña ou participar na investigación de situacións, destinados a impedir ou mitigar o acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

Artigo 17. *Medidas cautelares*

1. Dende a recepción da denuncia, a OIX e, no seu caso, a CAVISA ou as persoas en que delegue, poderán propoñer a adopción de medidas cautelares en tanto se tramite o procedemento. As medidas serán solicitadas ao reitor no caso de que se estime a existencia dun risco grave e inmediato para a integridade física ou psíquica da vítima. O incidente sobre medidas cautelares será obxecto de tramitación preferente e urxente, e toda a comunidade universitaria colaborará para facelas efectivas.
2. Terán a consideración de medidas cautelares para o persoal da USC, entre outras, o traslado temporal de posto de traballo ou a modificación e adaptación do encargo docente. No caso de que afecten ao estudantado terán esta consideración os cambios de quenda, de grupo de docencia ou concesión de dispensas de asistencia a clase.

Artigo 18. *Denuncia e admisión a trámite*

1. O procedemento fronte a condutas de acoso poderá iniciarse de oficio ou a instancia da persoa interesada ou das entidades que establece este Protocolo.
2. Poderá iniciarse de oficio cando se detecten posibles casos dos comprendidos neste Protocolo, como consecuencia de actuacións ordinarias da USC tales como a análise de riscos psicosociais.
3. Poderá iniciarse a instancia de parte como consecuencia de denuncia da presunta vítima (ou vítimas no caso de que sexan varias), dunha terceira persoa, dunha entidade representativa dos traballadores e traballadoras (sindicato) ou do estudantado (asociación estudantil debidamente constituída).
4. En caso de que a denuncia non sexa presentada directamente pola persoa afectada, debe recadarse o seu consentimento expreso e informado para iniciar as actuacións do Protocolo.

5. Unha vez recibida a denuncia, a presidencia da Comisión convocará os seus membros a fin de valorar os feitos denunciados e de acordar, nun prazo máximo de sete días a contar dende a recepción, se procede ou non a súa admisión a trámite. No suposto de que a denuncia fose presentada por terceira persoa, por entidade representativa dos traballadores e traballadoras (sindicato) ou por entidade representativa do estudiantado (asociación estudantil), con carácter previo a decisión a presidencia deberá facer chegar á presunta vítima (ou presuntas vítimas no caso de que fosen varias), coa debida confidencialidade da identidade da persoa (ou persoas) denunciante, o contido da denuncia para a súa ratificación. De non obter a ratificación poderá procederse ao arquivo da denuncia comunicándollo á presunta vítima (ou presuntas vítimas), coa indicación de que o arquivo non impide que persoalmente poida formular a súa denuncia nos termos que considere, e á terceira persoa denunciante, sindicato ou asociación estudantil.

6. A CAVISA, xustificadamente, poderá acordar a inadmisión a trámite cando aprecie que as condutas descritas ou as persoas implicadas non se inclúen no ámbito obxectivo ou subxectivo de aplicación deste Protocolo. O acordo de inadmisión será comunicado pola presidencia da CAVISA á persoa que conste como presunta vítima na denuncia ou á persoa representante, de tela designado, nos dous días hábiles seguintes á súa adopción.

7. No caso de admisión, a presidencia da CAVISA comunicará este feito á presunta vítima ou vítimas e á persoa ou persoas presuntamente agresoras, con indicación dos feitos denunciados, así como á persoa ou ás persoas delegadas designadas para a instrución do expediente.

Artigo 19. Actuacións das persoas delegadas da CAVISA para a atención dos casos de violencias sexuais e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

1. Admitida a trámite a denuncia, as persoas delegadas da CAVISA encargaranse da tramitación da denuncia, dando conta á Reitoría.

2. Quen instrúa o expediente deberá recadar toda a información que estime conveniente e practicará todas as probas, tanto testificais, documentais, periciais ou doutro tipo que sexan pertinentes para o esclarecemento dos feitos denunciados. As partes denunciante e denunciada poderán solicitar a práctica de calquera proba admitida en dereito, durante todo o procedemento e ata a data de emisión do informe final. En todo caso, a instrución do procedemento incluírá o trámite de audiencia de cada unha das partes implicadas, que se realizará de xeito separado a fin de preservar o seu dereito á intimidade.

3. As persoas delegadas da CAVISA determinarán o lugar e datas para a toma de declaración das partes e das testemuñas. As declaracións poderán realizarse por medios telemáticos previa a acreditación da identidade, e preferiblemente serán gravadas para evitar a reiteración das comparecencias das presuntas vítimas nos distintos estadios dos procedementos.

4. As actuacións orientadas a esclarecer os feitos denunciados deberán ser realizadas coa debida reserva, prudencia e respecto aos dereitos das partes implicadas.

5. Concluído o seu cometido, a persoa ou persoas delegadas presentarán ante a CAVISA un informe detallado sobre as actuacións levadas a cabo, os feitos que considera acreditados e unha proposta de resolución, que non será vinculante para a Comisión. O informe deberá incluír, como mínimo, a descrición dos feitos, a metodoloxía utilizada, a valoración do caso, os resultados da investigación e, se procede, a proposta de medidas cautelares.

Artigo 20. Resolución do procedemento

1. No prazo máximo dun mes, que se contará dende a admisión a trámite da denuncia, a Comisión pronunciarase xustificadamente sobre a situación denunciada, dando conta á Reitoría. Se a Comisión considerase que non é posible o cumprimento deste prazo, poderá acordar unha prórroga, deixando constancia no expediente e debendo comunicarllo ás persoas interesadas.

2. Na proposta de resolución deberá constar o seu parecer sobre a existencia ou inexistencia dunha conduta de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, e de ser o caso, a constatación de que, a pesar de non existir ningunha destas figuras, se aprecia a existencia dun conflito relacional. Tamén poderá propoñer medidas tendentes a evitar riscos en materia de acoso sexual e por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

Artigo 21. Resolución que declare a inexistencia de acoso

1. A declaración de inexistencia de acoso procederá nos seguintes casos:

- a) Cando non exista proba suficiente da existencia da conduta denunciada.
- b) Cando os feitos non merezan, a xuízo da CAVISA, o cualificativo de acoso sexual nin por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, nos termos establecidos neste Protocolo e na lexislación xeral.

2. A declaración de inexistencia de acoso por parte da CAVISA será trasladada ao reitor ou a reitora.

3. No caso de que a CAVISA apreciase a existencia de mala fe na denuncia ou constatase a achega de datos, probas ou testemuños falsos, proporá ao reitor ou reitora a apertura do correspondente expediente disciplinario.

4. A CAVISA, cando o considere procedente, poderá proporcionar pautas de actuación para evitar a consumación dun comportamento de acoso. Estas pautas serán remitidas ao reitor ou reitora e, de ser o caso, á Vicerreitoría con competencias en materia de PDI, á Vicerreitoría con competencias en materia de estudantes ou á Xerencia, en función da condición das persoas implicadas no procedemento.

Artigo 22. Resolución que declare a existencia de acoso

1. Cando a CAVISA entenda que existen feitos ou condutas probadas constitutivas de violencia sexuais ou acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, elaborará unha proposta de resolución declarando que aprecia a existencia de acoso, do que dará traslado ao reitor ou reitora e ás partes implicadas.
2. Coa maior brevidade posible, o reitor ou reitora tomará a decisión sobre a posible apertura de expediente disciplinario ou a remisión do actuado ao Ministerio Fiscal.
3. No caso de apertura de expediente disciplinario, este será tramitado consonte á normativa aplicable en función da condición de estudante, PTXAS, PDI ou PEI da persoa denunciada e, de apreciarse a comisión da infracción, rematará coa imposición por resolución reitoral da sanción correspondente de acordo con tal normativa. O instrutor ou instrutora deste expediente poderá ter acceso ao informe detallado instruído durante a actuación da CAVISA para que sirva de base nas súas actuacións.
4. No caso de remisión do actuado ao Ministerio Fiscal, estarase ás súas decisións e ata o remate do proceso xudicial non poderá tomarse ningunha decisión sobre a apertura dun expediente disciplinario.
5. Cando a persoa denunciada sexa allea á USC, a CAVISA propondrá ao reitor ou reitora a remisión do expediente á empresa, entidade ou institución da que dependa, a fin de que adopte as medidas procedentes.

Artigo 23. Resolución que declare a existencia de conflito relacional

1. A CAVISA poderá propoñer á Comisión de Convivencia a continuación do procedemento a través do mecanismo de mediación se, unha vez instruído o expediente, non se apreciase a existencia de violencias sexuais ou de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, pero si unha situación de conflito de convivencia.
2. Se a Comisión de Convivencia acordase tramitar o procedemento a través do mecanismo de mediación, comunicarao ás partes e seguirase o procedemento de mediación establecido no Regulamento polo que se establecen as normas de convivencia da Universidade de Santiago de Compostela, sempre que as partes afectadas manifesten a súa vontade de acollerse a este mecanismo. Se non considerase procedente seguir este mecanismo ou as partes non aceptasen a mediación, inhibirase e devolveralle o expediente á CAVISA para os efectos que procedan.

Artigo 24. Resolución que propoña medidas específicas para previr situacións de acoso sexual ou de mellora do clima laboral

A CAVISA poderá propoñer ao reitor ou reitora, unha vez finalizadas as actuacións, a implantación de medidas específicas para previr situacións de acoso sexual, por razón

de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, ou para a mellora do clima laboral, entre as que poderá recomendar o cambio de posto de traballo.

TITULO VI

Plans estratéxicos, impacto en igualdade e seguimento do Protocolo

Artigo 25. Plan de igualdade e de erradicación da violencia de xénero

O Consello de Goberno, conforme ao artigo 46 da Lei Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, do Sistema Universitario (LOSU), definirá e impulsará, en coordinación coa OIX, un plan de igualdade de xénero do conxunto da comunidade universitaria que será negociado coa representación da Universidade, a representación legal dos e das traballadoras e os representantes do estudantado, e conterá polo menos as materias recollidas no artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

Artigo 26. Plans estratéxicos

O Consello de Goberno aprobará un plan estratéxico de igualdade de oportunidades no que se incluírán as medidas necesarias para conseguir o obxectivo da igualdade efectiva de mulleres e homes e da erradicación da violencia de xénero na USC. Anualmente a OIX elaborará un informe de avaliación sobre o seu grao de cumprimento para ser remitido ao Consello de Goberno.

Artigo 27. Orzamentos e normas con impacto en igualdade

Na tramitación dos orzamentos da USC, así como dos regulamentos que poidan ter impacto en materia de igualdade, a OIX elaborará un informe que permita coñecer a situación diferencial das mulleres e dos homes en relación cos distintos ámbitos e analizará o impacto de xénero da norma.

Artigo 28. Seguimento do Protocolo

A OIX realizará o labor de seguimento na aplicación do presente Protocolo, a fin de analizar a súa eficacia na prevención e actuación ante as situacións que contempla. Asemade, poderá realizar propostas de modificación da norma, no caso de detectar insuficiencias para atender as situacións que se presenten, e propondrá actuacións específicas nos ámbitos nos que se teña detectado un maior risco psicosocial de sufrir algunha das conductas ás que se refire o presente protocolo.

Artigo 29. *Difusión de medios da USC*

A OIX manterá actualizados no seu sitio web os medios dos que dispón a USC fronte ás violencias sexuais, acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

Disposición adicional. *Fundación USC, entidades dependentes ou vinculadas e empresas*

A USC velará porque a Fundación USC, as entidades dependentes ou vinculadas así como as empresas que prestan servizos na USC, tanto as concesionarias como as que teñan unha relación xurídica administrativa ou mercantil, conten con medidas de prevención fronte as violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, e actúen nos supostos en que o feito se produza en dependencias da Universidade.

Asemade, a USC verificará que as empresas coas que contrata posúan plans de igualdade nos supostos en que a lei estableza a obriga de telos.

A Fundación USC e as entidades dependentes ou vinculadas poderán adherirse a este protocolo e, nese caso, cando nun procedemento algunha das partes (denunciante ou denunciada) sexan persoal destas entidades, engadiranse á Comisión dúas persoas pertencentes a aquelas.

Nos supostos en que a persoa denunciante forme parte da comunidade universitaria e a denunciada non, a CAVISA poderá actuar para a determinación dos feitos supostamente constitutivos de agresión sexual, acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.

Disposición transitoria. *Procedementos iniciados antes da entrada en vigor do Protocolo*

Os procedementos iniciados con anterioridade á aprobación deste Protocolo regularanse pola normativa anterior.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa*

Derrógase o Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da USC aprobado polo Consello de Goberno na sesión ordinaria de 29 de xullo de 2016 e modificado polo mesmo órgano na sesión ordinaria do 27 de outubro de 2016.

Disposición derradeira. *Entrada en vigor*

Este Protocolo entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Taboleiro electrónico da USC (*ou Boletín Oficial da USC*).

ANEXO

RELACIÓN EXEMPLIFICATIVA DE COMPORTAMENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL E DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDADE OU EXPRESIÓN DE XÉNERO

Os comportamentos relacionados deseguido serven para ilustrar a actuación das persoas competentes no ámbito deste Protocolo, sen a vontade de limitar a súa tipoloxía:

- Invitacións reiteradas e insistentes tanto directas como indirectas da persoa agresora á vítima relativas á posibilidade de manter con ela relacións sexuais.
- O condicionamento da obtención ou a ameaza de perda dun dereito ou dunha expectativa de dereito laboral ou académico á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual.
- Comentarios obscenos ou groseiros relativos ao sexo en xeral ou a persoa da vítima en particular, especialmente se son reiterados, inoportunos ou criticados previamente polas persoas ás que van dirixidos ou coas que se comparten.
- Observacións, opinións ou bromas suxestivas ou de claro contido sexual feitas coa intención ou o efecto de molestar e acosar a vítima.
- Envío de mensaxes con contido sexual ofensivo por calquera medio de comunicación a distancia ou a través de redes sociais.
- Colocación nos espazos da universidade de debuxos, escritos ou fotografías de contido sexual, con contidos ofensivos ou discriminatorios.
- Actos físicos realizados con clara intención sexual ou de acoso á vítima, especialmente se esta manifesta un rexeitamento inequívoco a tal tipo de contacto.
- Vixilancia ou observación continua e inustificada sobre a vítima, especialmente cando se estende a lugares privados.
- Persecución directa ou simulada sobre a vítima coa intención de convencela para o acto sexual, forzala á súa realización ou agredila por non aceptar unha proposta en tal sentido.
- O trato desfavorable ou degradante ás mulleres en relación co embarazo ou o permiso por maternidade.
- A descualificación reiterada das mulleres ou o trato ofensivo cara a elas, polo mero feito de seren mulleres.
- A ridiculización das persoas que asumen tarefas tradicionalmente asociadas a outro sexo.
- O trato desfavorable ou degradante motivado polo goce dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar.
- Represalias derivadas da presentación de reclamacións ou recursos destinados a facer valer o dereito á non discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.
- Condutas que, en función da orientación sexual e a identidade ou expresión de xénero dunha persoa, teñan por obxecto ou efecto a creación dun ambiente hostil.
- Comportamentos que contribúen a crear ou reproducir unha percepción pexorativa de calquera orientación sexual distinta da heterosexual.

- O menosprezo das capacidades, das habilidades e do potencial intelectual, emocional ou físico debido á orientación sexual dunha persoa.
- A ridiculización do modo de falar, modais e outras formas de expresión de xénero.