

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E O ACOSO  
POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDADE DE XÉNERO DA  
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**

**(Aprobado polo Consello de Goberno na sesión ordinaria de 29 de xullo de 2016 e modificado polo mesmo órgano nas sesións ordinarias do 27 de outubro de 2016 e do 14 de novembro de 2017)**

**PREÁMBULO**

**I**

A dignidade, a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e a non discriminación por razón de sexo son principios esenciais e dereitos fundamentais das sociedades democráticas, recoñecidos nos principais textos internacionais sobre dereitos humanos, entre os que destaca a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979.

A promoción da igualdade efectiva entre homes e mulleres inclúese tamén entre as misións esenciais da Unión Europea (artigos 2, 3.2, 13 e 141 do Tratado Constitutivo; artigo 23 da Carta de Dereitos Fundamentais), que ten desenvolvido unha extensa normativa en materia de igualdade de oportunidades e de trato no emprego, na ocupación e no acceso aos bens e servizos, con proscripción de calquera forma de discriminación, directa ou indirecta, sobre as mulleres.

No ámbito interno, a Constitución de 1978 proclama no artigo 14 a igualdade de todas as persoas ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra circunstancia persoal ou social (artigo 14), ao tempo que dirixe aos poderes públicos un dobre mandato: promover as condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas, e remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude (artigo 9.2).

En cumprimento do mandato constitucional, a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, veu establecer o marco normativo básico destinado a previr e proscribir calquera forma de discriminación por razón de sexo, tanto no ámbito público como privado. En particular, a lei define o acoso sexual e o acoso por razón de sexo como actos discriminatorios e establece medidas específicas orientadas á súa erradicación nas relacións sociais, laborais, e no ámbito da actuación das administracións públicas, medidas posteriormente desenvolvidas no Estatuto dos Traballadores, na Lei do estatuto básico do empregado público e, no eido estritamente universitario, na Lei orgánica de universidades e no Estatuto do estudante universitario.

En Galicia, o marco normativo para a igualdade anticípase mesmo á lexislación estatal, coa aprobación no ano 2004 da Lei para a igualdade de mulleres e homes, que deseña unha política de actuación integral na eliminación de calquera forma de discriminación na escola, na

universidade, nos medios de comunicación, no medio rural, no ámbito laboral e no emprego público. A lei prevé a elaboración de declaracións de principios e protocolos de actuación en materia de acoso sexual e de acoso por razón de sexo, retomados despois pola Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia de 2007 e a Lei de emprego público de Galicia de 2015, refundidas no Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

## II

A Universidade de Santiago de Compostela é unha institución pública, que asume e desenvolve as súas funcións como servizo esencial á comunidade mediante o estudo, a docencia, a investigación e a transferencia do coñecemento. Para o cumprimento das súas tarefas, tal e como se recolle nos seus Estatutos, a Universidade organízase de maneira democrática, leva a cabo unha decidida defensa da igualdade entre mulleres e homes e asume os principios de liberdade, igualdade, xustiza, pluralismo e compromiso ético como inspiradores da vida universitaria.

Na creación dun espazo óptimo de desenvolvemento do estudo e da creación científica e humanística, resulta capital a erradicación de calquera comportamento atentatorio contra a dignidade da persoa, en particular as condutas de índole sexual e discriminatorias por razón de sexo que tratan de degradala, erosionando así o principio de igualdade. A gravidade destas condutas e a constatación da súa persistencia impoñen á Universidade o deber de desenvolver unha serie de medidas que teñan como obxecto, tanto a súa prevención a través de campañas de formación, información e sensibilización, como, no seu caso, de actuación ante a súa realización.

A ambos obxectivos responde este protocolo, que inclúe nas súas actuacións a todas as persoas que integran a comunidade universitaria, titulares do dereito á igualdade e ao pleno respecto da súa dignidade. Neste punto sepárase do Protocolo de Prevención e Resolución de Procesos de Acoso Psicolóxico nas Relacións Laborais co que xa conta a Universidade de Santiago de Compostela. A inclusión do alumnado no presente protocolo obedece á necesidade de dar cobertura a todas as relacións que se desenvolven no seo da Universidade, e con ela dáse cumprimento ao compromiso asumido no II Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da Universidade de Santiago de Compostela (2014-2018), que prevé como obxectivo específico da área 5 (“acoso e actitudes sexistas”) a “elaboración e implantación dun protocolo de acoso sexual e por razón de sexo no ámbito universitario, que garanta plenamente un espazo de protección e seguridade para calquera persoa da nosa comunidade universitaria”.

## III

O presente protocolo estende o seu ámbito de aplicación á prevención e á actuación fronte a situacións de acoso por razón de orientación sexual ou identidade de xénero, a fin de eliminar calquera forma de discriminación derivada dunha condición persoal vinculada ao binomio sexo-xénero e baseada na vontade e a liberdade individual.

A Universidade de Santiago de Compostela asume deste modo o mandato contido en diversos instrumentos internacionais (Principios de Yogyakarta sobre a aplicación da lexislación internacional de dereitos humanos en relación coa orientación sexual e a identidade de xénero;

artigo 21 da Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea) e reflectido na Lei 2/2014, de 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.

A substantividade desta causa de discriminación esixe unha resposta específica que impida a realización de actos de coacción que desprezan a libre vontade da persoa e atentan contra a súa dignidade, a súa integridade física e moral e o libre desenvolvemento da súa personalidade, creando unha contorna hostil contraria aos principios e valores que a Universidade debe preservar.

## **CAPÍTULO I. OBXECTIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN, ÁMBITO DE APLICACIÓN E ÓRGANOS COMPETENTES**

### **Cláusula primeira: Obxectivos**

Son obxectivos do presente protocolo:

1. A información, formación e sensibilización de toda a comunidade universitaria en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.
2. O establecemento dun procedemento áxil e eficaz que permita actuar, con todas as garantías, en caso de que se produza unha situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero.

### **Cláusula segunda: Principios de actuación**

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

1) 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 acoso, especialmente as de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.

2) 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 supoña acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero no ámbito da súa competencia.

3) A USC realizará accións de información e instrución dirixidas a toda a comunidade universitaria na materia indicada, con indicación clara do deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade.

4) A USC actuará coa máxima dilixencia ante o coñecemento dun suposto caso de acoso, garantindo o segredo de todas as actuacións realizadas no correspondente protocolo de actuación.

### **Cláusula terceira: Conceptos**

Para os efectos deste protocolo enténdese por:

a) Acoso sexual: Todo comportamento verbal, non verbal ou físico, non desexado de índole sexual, realizado co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

b) Acoso por razón de sexo: Todo comportamento non desexado realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

c) Acoso por razón de orientación sexual e identidade de xénero: Todo comportamento que, en función da orientación sexual ou identidade de xénero dunha persoa, persiga atentar contra a súa dignidade e/ou crear un espazo intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou segregador.

### **Cláusula cuarta: Ámbito subxectivo**

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

- a) O persoal docente e investigador, segundo a definición establecida no artigo 12 dos Estatutos da Universidade.
- b) O persoal investigador en formación, segundo a definición establecida no artigo 31 dos Estatutos da Universidade.
- c) O alumnado, segundo a definición establecida no artigo 32 dos Estatutos da Universidade.
- d) O persoal de administración e servizos, segundo a definición establecida no artigo 36 dos Estatutos da Universidade.
- e) O persoal contratado para o desenvolvemento de actividades de investigación científica ou técnica.

2. Tamén estarán comprendidas no ámbito subxectivo de aplicación deste protocolo as persoas que desenvolvan o seu traballo no ámbito da Universidade de Santiago de Compostela, aínda que teñan a consideración de traballadoras ou traballadores por conta propia ou allea doutra empresa ou entidade coa que a Universidade teña unha relación xurídica mercantil ou afín, e perante a duración de dita relación. Exclúense do ámbito de aplicación deste protocolo as situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero cando tanto a parte denunciada como a vítima formen parte dos colectivos indicados neste punto, sen prexuízo da posible posta en coñecemento da situación denunciada ás empresas ou entidades empregadoras deste persoal.

### **Cláusula quinta: Ámbito territorial**

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

### **Cláusula sexta: Órganos competentes**

1. A Universidade de Santiago de Compostela, a través da Oficina de Igualdade de Xénero, promoverá o desenvolvemento de accións formativas e informativas encamiñadas á prevención das condutas contempladas no presente protocolo, sen prexuízo das funcións que puidesen corresponder neste ámbito a outras unidades, órganos e servizos.

2. A instrución do procedemento de actuación previsto no Capítulo III deste protocolo corresponde á Comisión de atención ás situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero (en adiante, Comisión), composta por cinco membros, designados polo Consello de Goberno a proposta do reitor ou reitora.

As persoas designadas deberán ter coñecementos en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidade de xénero, e pertencerán preferentemente ás áreas de prevención de riscos, educación, psicoloxía, medicina e dereito.

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

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

4. A Comisión elixirá de entre os seus membros a Presidencia e a Secretaría do órgano. A súas decisións será adoptadas polo voto maioritario dos seus membros.

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

### **Cláusula sétima: Seguimento e revisión do protocolo**

A Oficina de Igualdade de Xénero realizará o labor de seguimento da aplicación do presente protocolo, a fin de analizar a súa eficacia na prevención e actuación ante as situacións de acoso que contempla. Asemade, poderá realizar propostas de modificación da norma, se detectase insuficiencias nela para atender ditas situacións.

## **CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DAS SITUACIÓNS DE ACOSO SEXUAL, DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL E DE IDENTIDADE DE XÉNERO**

### **Cláusula oitava: medidas de 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, da Oficina de Igualdade de Xénero, dos órganos de representación sindical e de cada un dos servizos, centros e facultades que a integran.

2. O presente protocolo darase a coñecer ás empresas colaboradoras, subministradoras e ás que traballen nas instalacións da Universidade.

### **Cláusula novena: medidas de formación e sensibilización**

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

2. Estes programas incluírán a posta en marcha de cursos específicos no marco do Programa de Formación e Innovación Docente para o PDI, do Programa de Accións Formativas para o PAS e dos Cursos de Formación promovidos polo Servizo de Participación e Integración Universitaria para o alumnado, no seu caso co correspondente recoñecemento académico de créditos ECTS ao abeiro do artigo 12.8 do Real Decreto 1393/2007, de 29 de outubro, polo que se establece a ordenación das ensinanzas universitarias oficiais.

3. A acción formativa dirixirase especialmente ao persoal con responsabilidades directivas e organizativas de equipos e centros, á representación dos traballadores e traballadoras e alumnado, así como a todas as persoas con responsabilidades directas ou indirectas na implementación do presente protocolo.

### **Cláusula décima: outras medidas de prevención**

1. Con carácter adicional, a USC adoptará medidas dirixidas a avaliar e analizar a existencia de posibles casos de acoso 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 incluírá nos pregos de cláusulas administrativas particulares como criterio de valoración dos contratos que as empresas licitadoras contén cun protocolo ou con medidas de actuación concretas fronte a situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.

### **CAPÍTULO III. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA**

#### **Cláusula undécima: Principios e garantías do procedemento**

O presente Protocolo é informado polos principios seguintes:

a) Confidencialidade. Toda persoa con competencias nas distintas fases do procedemento contemplado neste Protocolo, así como a que participe ou teña acceso a el, está obrigada a gardar segredo e, a quen lle 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 actuar coa debida sensibilidade e a respectar os dereitos das partes.

c) Imparcialidade e contradición. Debe garantirse unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas, de modo que se preserve a tutela xudicial efectiva e os dereitos de defensa das partes.

d) Dilixencia, celeridade e boa fe. Sen prexuízo da obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa, as persoas que instrúan este Protocolo están obrigadas a actuar coa máxima dilixencia e celeridade e consonte os ditados da boa fe, evitando dilacións innecesarias.

e) Voluntariedade. O recurso ao presente Protocolo é voluntario. O arquivo das actuacións realizadas ao amparo do mesmo terá lugar 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, acoso por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero e as diferentes fases que conforman o procedemento de actuación serán as expresamente establecidas neste protocolo.

g) Garantía de indemnidade. 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 vítimas, prohibindo calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación dunha queixa, demanda ou recurso, destinados a impedir ou mitigar o acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero.

#### **Cláusula duodécima: Presentación da denuncia**

1. O procedemento promóvese coa presentación de denuncia dirixida á Oficina de Igualdade de Xénero. A denuncia deberá realizarse por escrito e conterá unha descrición dos feitos denunciados, coa identificación da persoa denunciante e da denunciada. Será presentada por rexistro, a través da Sede Electrónica da USC ou por calquera dos medios previstos na lexislación reguladora do procedemento administrativo, no seu caso en sobre pechado que garanta a intimidade das persoas afectadas.
2. A denuncia poderá ser interposta:
  - a) pola persoa afectada ou por persoa que a represente, suposto en que deberá ir acompañada do outorgamento de apoderamento para a actuación nos procedementos contemplados neste Protocolo
  - b) por terceira persoa distinta da vítima, que non terá a condición de parte no procedemento.
3. A Oficina de Igualdade de Xénero gardará copia do escrito de denuncia e enviara xunto á documentación que acompañe á presidencia da Comisión, nun prazo de tres días hábiles dende a súa recepción.
4. A Oficina de Igualdade de Xénero estará asistida en todo o procedemento polo Servizo de Prevención de Riscos e pola Secretaría Xeral.

#### **Cláusula décimo terceira: Admisión ou inadmisión da denuncia**

1. Unha vez recibida a denuncia presentada pola vítima, a Presidencia da Comisión procederá a convocar os seus membros a fin de valorar os feitos denunciados e de acordar, nun prazo máximo de sete días que se contan dende tal recepción, se procede ou non a súa admisión a trámite.

No suposto que a denuncia fose presentada por terceira persoa, con carácter previo a convocatoria da comisión, a Presidencia deberá facer chegar á vítima, coa debida confidencialidade da identidade da persoa denunciante, o contido da denuncia para a súa ratificación. De non obter a ratificación procederase ao arquivo da denuncia comunicándolle á vítima, coa indicación de que o arquivo non impide que persoalmente poida formular a súa denuncia nos termos que considere, e á terceira persoa denunciante,

2. A inadmisión da denuncia procederá sempre que a Comisión 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 deberá ser motivado e comunicado por escrito á persoa que consta como vítima na denuncia ou á persoa representante, de tela designada, nos dous días hábiles seguintes á súa adopción.

3. O acordo de admisión a trámite da denuncia e de iniciación da instrución deberá ser comunicado por escrito ás partes coa maior brevidade posible, con indicación dos feitos



denunciados e o sinalamento da data de audiencia dunha e doutra. O acordo será tamén comunicado á Oficina de Igualdade de Xénero, para o seu coñecemento.

4.As resolucións reitorais polas que se comunican os acordos da Comisión referidos a admisión, inadmisión ou arquivo da denuncia poderán ser recorridos en reposición diante do Reitor, consonte o artigo 123 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.\*

#### **Cláusula décimo cuarta: Tramitación e audiencia**

1. Admitida a trámite a denuncia, o reitor ou reitora deberá designar, de entre os membros da Comisión, unha instrutora ou instructor que se encargará da tramitación da denuncia nos termos establecidos na presente cláusula, contando para estes efectos coa asistencia da secretaría da Comisión.

2. A persoa instrutora deberá recadar toda a información que estime conveniente e practicará todas as probas, testificais, documentais, periciais ou doutro tipo, 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 pola instrutora ou instructor.

3. 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.

4. As partes poderán solicitar a ampliación do prazo de audiencia cando exista risco de indefensión.

5. A persoa instrutora poderá chamar a prestar declaración a calquera persoa relacionada coa denuncia que resulte de interese.

6. Todas as actuacións orientadas a esclarecer os feitos denunciados deberán ser realizadas coa debida reserva, prudencia e respecto aos dereitos das partes implicadas nos mesmos.

7. Concluído o seu cometido, a instrutora ou instructor presentará ante a Comisión un informe detallado sobre as actuacións levadas a cabo e os seus resultados.

#### **Cláusula décimo quinta. Conclusión do procedemento**

Nun prazo máximo dun mes a contar dende a admisión a trámite da denuncia, que podería ampliarse por autorización do reitor ou reitora a outro mes máis ante concorrencia de circunstancias excepcionais, a Comisión elaborará un Informe motivado sobre a situación denunciada, declarando o seu parecer sobre a existencia ou inexistencia de acoso. Se a Comisión

---

\* Apartado introducido polo acordo do Pleno ordinario do Consello de Goberno do 14 de novembro de 2017.

considerara que non é posible o cumprimento deste prazo, solicitará motivadamente unha prórroga ao reitor ou reitora, que poderá concedela se a considera xustificada.

#### **Cláusula décimo sexta. Inexistencia de acoso**

1. A declaración de inexistencia de acoso procederá nos seguintes casos:
  - a) Por non existir proba suficiente da existencia da conduta denunciada.
  - b) Por non merecer os feitos o cualificativo de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero.
2. A declaración de inexistencia de acoso, acompañada dunha proposta de arquivo das actuacións, será remitida ao reitor ou reitora, quen ditará resolución que, debidamente notificada ás partes, esgotará a vía administrativa, agás o recurso potestativo de reposición.
3. En caso de que a Comisión de Instrución apreciase a existencia de mala fe na denuncia ou constatase a achega de datos, probas ou testemuñas falsas, poderá propoñer ao reitor ou reitora a apertura do correspondente expediente disciplinario, comunicando a decisión ás partes implicadas.
4. No suposto da letra b) da liña primeira desta cláusula, a Comisión de Instrución se o considera procedente deberá proporcionar pautas de actuación para evitar a consumación dun comportamento de acoso. Estas pautas serán remitidas 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.

#### **Cláusula décimo sétima. Existencia de acoso**

1. Cando a Comisión de Instrución entenda que existen feitos ou condutas probadas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero, elaborará un informe declarando 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, será tramitado consonte á normativa aplicable en función da condición de estudante, PAS ou PDI 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 Comisión regulado na cláusula décimo cuarta para que sirva de base das 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 decisión ningunha sobre a apertura dun expediente disciplinario.

5. Cando a persoa denunciada sexa algunha das incluídas no apartado dous da cláusula cuarta, a Comisión 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.

#### **Cláusula décimo oitava: Medidas cautelares**

Dende a recepción da denuncia, ou dende a ratificación da denuncia pola vítima no caso de ter sido presentada por terceiras persoas, a Oficina de Igualdade de Xénero e, no seu caso, a Comisión poderán propoñer a adopción de medidas cautelares en tanto se substancie o procedemento, se estima que existe un risco grave e inmediato para a integridade física ou psíquica da vítima. Neste caso, remitirá de xeito inmediato ao reitor ou reitora o actuado co fin de que decida ou non a adopción da medida cautelar.

1. O incidente sobre medidas cautelares será obxecto de tramitación preferente e urgente sobre calquera outro asunto, agás os que comprometan o correcto funcionamento dos órganos colexiados da Universidade.
2. Terán a consideración de medidas cautelares, entre outras:
  - a) O traslado temporal de posto de traballo.
  - b) A modificación e adaptación do encargo docente.

#### **Disposición adicional. Subcomisións *ad hoc* da Comisión**

1. No caso de acumulación de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual ou de identidade de xénero, a Comisión poderá crear subcomisións *ad hoc* para unha denuncia ou un conxunto determinado de denuncias, co fin de garantir a celeridade que debe presidir este tipo de procedementos.
2. As subcomisións *ad hoc* estarán compostas por tres membros da Comisión.
3. As subcomisións *ad hoc* terán a duración do encargo de tramitación de denuncias que lle fora encomendado pola Comisión, de xeito que a súa función caducará unha vez rematado aquel.

#### **Disposición final**

O presente Protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación na sede electrónica da Universidade de Santiago de Compostela, logo da súa aprobación polo Consello de Goberno.

## ANEXO

### RELACIÓN EXEMPLIFICATIVA DE COMPORTAMENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL E DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL E DE IDENTIDADE 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 e o seu número:

- Invitacións directas ou indirectas da persoa agresora á vítima relativas a 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 as 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.
- 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 se se estende a lugares privados.
- Persecución directa ou simulada sobre a vítima coa intención de convencela para o acto sexual, forzala a 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 do permiso de paternidade.
- Represalias derivadas da presentación de reclamacións ou recursos destinados a facer valer o principio de igualdade entre mulleres e homes.
- Condutas que, en función da orientación sexual ou a identidade de xénero dunha persoa, teñan por obxecto ou efecto a discriminación de homosexuais, bisexuais e transexuais.
- 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.