protocolo

PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DOS DELITOS E CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

DOWN Galicia
Federación Síndrome de Down

ASISTENCIA TÉCNICA - RECURSOS GALICIA SL

Índice

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS....2
2. OBXECTIVOS....3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN....4
4. DEFINICIÓN E EXEMPLOS DE CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO....5
Violencia física e/ou psicolóxica....5
Violencias sexuais....5
Acoso por razón de sexo ou xénero....7
Acoso moral, psicolóxico ou *mobbing*....8
Trato e/ou acoso discriminatorio....9
Violencias dixitais e ciberacoso....11
5. MEDIDAS PREVENTIVAS....12
Avaliación....12
Prevención....12
Formación....12
6. GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO....14
Respecto e protección ás persoas....14
Confidencialidade....14
Dilixencia e celeridade....14
Imparcialidade....14
Prohibición de represalias....15
Colaboración....15
Restitución das vítimas....15
Denuncias infundadas ou falsas....15
7. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN FRONTE A CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO....16
Comisión instrutora....16
O inicio do procedemento: presentación da denuncia....17
Activación do protocolo....18
O expediente informativo....19
A resolución do expediente de acoso....19
Seguimento....22
8. PROTECCIÓN DE DATOS....23
9. INCOMPATIBILIDADES....23
10. DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR....24
11. ANEXOS....25

Xullo de 2024[1]

[1] Pendente de adaptar, se fora preciso, ao desenvolvemento regulamentario en materia LGTBI anunciado polo goberno para este ano 2024.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Co obxectivo de previr e erradicar calquera clase de comportamento que poida atentar contra a liberdade sexual e a integridade física e/ou moral das persoas traballadoras, a *Federación Down Galicia* (en adiante, DOWN GALICIA) no marco da negociación do plan de igualdade, acorda implantar e desenvolver unha política contra calquera situación desta natureza, que contemple os seguintes elementos:

- Unha **declaración de principios** na que expresa rexeitamento e prohibición total cara calquera práctica de acoso, en concreto, as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que teñan lugar no mundo do traballo, incluídas as que teñan lugar por medios dixitais.
- Unha **política de divulgación e prevención** para difundir a importancia que se outorga á erradicación destas condutas e para sensibilizar, informar e formar ás persoas traballadoras e persoal directivo sobre as distintas formas e tipoloxías de violencia, acoso e discriminación que poden darse no mundo do traballo e sobre o procedemento a seguir en caso de ser vítima de condutas de dita natureza ou ter coñecemento de que se están producindo no entorno laboral.
- Un **procedemento interno de actuación** para os casos en que se cheguen a producir as devanditas condutas.

Con estas medidas preténdese garantir unha contorna laboral libre de situacións de acoso, discriminación e violencia, no que se garanta a protección da dignidade, a liberdade sexual e a integridade física e moral, incluíndo a protección fronte ao acoso e a violencia das persoas LGTBI, dando cumprimento ao disposto no *Convenio 190 da OIT*, artigo 48 da *Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade efectiva entre mulleres e homes*, art. 4 da *Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación*, art. 12 da *Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual* e art. 15.1 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*.

Todo o persoal ten dereito a un ambiente de traballo adecuado, libre de problemas de intimidación e debe ter garantida a axuda á quen o sufra, establecendo as medidas disciplinarias oportunas e aquelas de carácter corrector, que eviten que dita situación poida volver repetirse.

O persoal ten dereito, igualmente, a que se garanta que este tipo de denuncias sexan tramitadas observando un rigoroso respecto á intimidade, confidencialidade, celeridade, obxectividade e neutralidade, que estarán garantidas a través deste protocolo.

DOWN GALICIA mantén un **firme compromiso de ofrecer espazos de traballo libres de violencia**, e nos que se respecte o principio de igualdade para mulleres e homes.

2. OBXECTIVOS

O **obxectivo xeral** do presente protocolo é definir un marco de actuación en situacións de acoso no ámbito laboral coa finalidade de erradicar eses comportamentos.

Para o cumprimento deste obxectivo, seguiranse os seguintes **obxectivos específicos**:

- FORMAR, INFORMAR, SENSIBILIZAR E CONCIENCIAR ás persoas traballadoras sobre a política de tolerancia cero fronte a este tipo de condutas; en que consisten estas condutas; pautas para que poidan identificarse e reaccionar fronte a elas.
- Definir MEDIDAS PREVENTIVAS que eliminen ou minimicen o risco de condutas de acoso ou violencia.
- Definir e establecer PROCEDEMENTOS CLAROS E EFICACES para tratar estas situacións de forma efectiva e integral unha vez se produzan.
- Dispoñer os MEDIOS NECESARIOS e unha organización específica para atender e resolver os casos que se produzan.
- Garantir a aplicación de MEDIDAS DE PROTECCIÓN E APOIO ás vítimas e para evitar a revitimización.
- Garantir a SEGURIDADE, INTEGRIDADE, CONFIDENCIALIDADE E DIGNIDADE de todas as persoas afectadas, así como a protección fronte a represalias.
- Garantir a aplicación de MEDIDAS SANCIONADORAS EFECTIVAS E PROPORCIONADAS contra as/os responsables das condutas, se así quedase acreditado.
- Levar a cabo un SEGUIMENTO E AVALIACIÓN periódica da aplicación do protocolo, introducindo as actualizacións, revisións ou melloras que resulten necesarias.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

As condutas que poden vulnerar a liberdade sexual ou a integridade moral no traballo son **todas aquelas que impliquen o exercicio de violencia ou acoso NO TRABALLO.**

A OIT (Organización Internacional del Trabajo) define a violencia e o acoso no mundo do traballo como aqueles *"comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tal comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e acoso por razón de xénero" (Convenio 190 da OIT).*

O presente Protocolo será de aplicación:

I. Ante calquera conduta de acoso ou violencia que teñan lugar **durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste**, incluíndo:

a) no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo;
b) nos lugares onde se paga ao traballador-a, onde toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios;
c) nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo;
d) no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación;
e) no aloxamento proporcionado polo-a empregador-a,
f) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

II. **A todo o persoal traballador integrado tanto na Federación como nalgunha das súas entidades membro.** Estará protexido polo presente Protocolo tanto o persoal da Federación como das súas entidades, calquera que sexa o seu sexo, modalidade de contratación laboral (indefinida, fixa descontinua, contratación de duración determinada e contratos formativos) e posición xerárquica, como o persoal de empresas subcontratistas ou doutras empresas ou entidades e as persoas en prácticas, voluntarias, solicitantes de emprego e/o aspirantes a un posto de traballo durante a fase de selección de persoal.

III. As condutas poden darse entre persoas con relación xerárquica ou sen ela, e mesmo provir de terceiras persoas relacionadas coa Federación e coas súas entidades. O Protocolo será así mesmo de aplicación **cando as condutas sexan perpetradas por terceiros** ou por persoal doutras organizacións de colaboración concorrente; nese caso darase coñecemento dos feitos ás súas respectivas empresas. No marco do deber de coordinación de actividades derivado do artigo 24 da *Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de riscos laborais*, ambas entidades deberán cooperar para a adopción das medidas oportunas de protección, investigación e sanción dos feitos, de acordo coas potestades organizativas e disciplinarias ostentadas por cada unha delas.

4. DEFINICIÓN E EXEMPLOS DE CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

Violencia física e/ou psicolóxica

Violencia física: *Aquelas condutas que supoñen o uso da forza física contra unha persoa para producir danos físicos, psicolóxicos e/ou sexuais, como empuxóns, patadas, dentadas, puñaladas, disparos etc*.

Violencia psicolóxica: *Aqueles comportamentos que supoñen unha agresión de natureza psíquica entre persoas*, como:

- Inxurias ou calumnias
- Ameazas
- Insultos ou vexacións inxustas
- Malos tratos de palabra ou de obra
- Abuso de autoridade
- Outros actos de violencia psicolóxica que, polo seu carácter illado, non poidan cualificarse como acoso moral.

Violencias sexuais

Violencias sexuais: *"calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito público e privado, incluíndo o ámbito dixital"* (art. 3.1 LO10/2022).

Inclúe: feminicidio sexual; delitos previstos no *Código Penal* (agresión sexual, violación, *grooming*, exhibicionismo e provocación sexual, proxenetismo, pornografía infantil); mutilación xenital feminina; matrimonio forzado; **acoso sexual**; trata con fins de explotación sexual.

Especial atención ás violencias sexuais cometidas por medios dixitais:

- Difusión de actos de violencia sexual.
- Pornografía non consentida e a infantil en todo caso.
- Extorsión sexual a través de medios tecnolóxicos.

Acoso sexual: Segundo o art. 7.1 da LOI 3/2007, é *"calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva*".

Un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual polo que **non é imprescindible a reiteración das condutas.**

Entre os comportamentos constitutivos de ACOSO SEXUAL poden diferenciarse:

- **Chantaxe sexual / Acoso sexual "quid pro quo"**: consiste en forzar á vítima a elixir entre someterse ós requirimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou

condicións de traballo, que afecten ao acceso á formación profesional, ao traballo, á continuidade no emprego, á promoción profesional, ao salario ou calquera outra decisión en relación a esta materia. Na medida que supón un abuso de autoridade, a persoa acosadora será aquela que teña poder, sexa directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.

- **Acoso sexual ambiental**: a persoa acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indesexados de natureza sexual. Pode ser realizado por calquera membro da entidade, con independencia da súa posición ou estatus, ou por terceiras persoas ubicadas de algún xeito no entorno de traballo.

O acoso sexual comprende condutas verbais, non verbais e físicas, podendo citarse a modo de exemplo os comportamentos seguintes, por si sos ou conxuntamente con outros:

- Bromas sexuais ofensivas e comentarios con connotacións sexuais sobre a aparencia física, orientación sexual ou identidade de xénero da persoa.
- Comentarios sexuais, xestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descricións ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.
- Preguntas sobre a vida sexual, orientación sexual ou preferencias sexuais da persoa.
- Difusión de rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Difusión de vídeos, imaxes ou conversacións de contido sexual ou erótico dunha persoa traballadora ou de terceiras persoas.
- Comunicacións (cartas, notas, chamadas ou mensaxes telefónicas, correos electrónicos, comunicacións ou comentarios a través de redes sociais etc.) de contido sexual.
- Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sentimentais ou sexuais, ou para retomar as relacións sentimentais ou sexuais tras unha ruptura.
- Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, á carreira profesional, á mellora das condicións de traballo ou á conservación do posto de traballo.
- Invitacións para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto das mesmas deixase claro que resultan non desexadas e inoportunas.
- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo (por exemplo, colocar un calendario ou imaxes deste tipo no centro de traballo, ou como fondo de pantalla do ordenador).
- Contacto físico deliberado e non solicitado de carácter leve (caricias, masaxes non desexadas etc.) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Acurralar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
- Espiar ás persoas cando se atopan en lugares reservados ou íntimos, como os vestiarios, baños ou salas de lactación.

Cando o acoso sexual consista na solicitude de favores sexuais, para si ou para un terceiro, no ámbito dunha relación laboral, provocando na vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante, a conduta poderá ser constitutiva de **delito**.

A responsabilidade por este delito poderase imputar tanto á persoa física autora deste como á empresa ou persoa xurídica se non cumprise as súas obrigas de prevención, control e supervisión (art. 184 do Código Penal).

Se se traspasa certo límite na conduta de acoso sexual, falariamos dun delito de **agresión sexual** ou, dependendo da gravidade, **delito de violación** (art. 178 e 179 do Código Penal).

Acoso por razón de sexo ou xénero

É "*calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade (de xénero) e crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva".* (art. 7.2 LOI)

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo (art. 7 LOIMH).

Entre as situacións que se poden considerar como acoso por razón de sexo ou xénero podemos distinguir aqueles atentados contra a dignidade motivados tanto polo sexo biolóxico como co xénero da persoa, e en particular:

- Dunha traballadora só polo feito de ser muller; ou dun home polo só feito de ser home.
- Dunha persoa traballadora por motivo da súa orientación sexual ou pola súa expresión de xénero ou identidade de xénero ou condición de persoa intersexual, transexual ou en proceso de reasignación de xénero.
- Dunha muller traballadora polo feito de estar embarazada ou pola súa maternidade ou por atoparse en situacións asimilables, como someterse a técnicas de reprodución asistida, ou dun home por atoparse a súa parella nalgunha destas situacións (discriminación indirecta).
- Dunha muller traballadora polo exercicio dalgún dereito laboral previsto para a conciliación da vida persoal e laboral.
- Dun home polo mero feito de solicitar ou gozar o seu permiso de paternidade, ou por exercer dereitos vinculados á conciliación da vida familiar e laboral.

A título de exemplo, e sen ánimo excluínte nin limitativo, relaciónanse as seguintes condutas:

- Condutas discriminatorias motivadas só polo feito de ser muller ou home, ou por non axustarse ás características físicas ou comportamentos estereotipados do sexo biolóxico.
- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo.

- Cualificativos, epítetos ou formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual do outro sexo.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma nesgada.
- Asignar tarefas ou traballos por debaixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Ignorar achegas ou comentarios da persoa (excluír, non tomar en serio).
- Baleirar de funcións ou responsabilidades o seu posto de traballo ou deixar sen ocupación efectiva; atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Penalizar, tomar decisións que afecten desfavorablemente á súa formación e promoción profesional ou calquera outra condición de traballo.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.).
- Denegar arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito por razón de ditas causas.

A discriminación laboral (xa sexa por sexo ou xénero ou por calquera outra das causas citadas) pode chegar a ser constitutiva de **delito** (art. 314 do CP).

Acoso moral, psicolóxico ou *mobbing*

"Exposición a condutas de violencia psicolóxica, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo, cara a unha ou máis persoas por parte doutra/s que actúan fronte aquela/s desde unha posición de poder (non necesariamente xerárquica). Esta exposición dáse no marco dunha relación laboral e supón un risco importante para a saúde" (Nota Técnica de Prevención 854 do INSSL).

Para que a conduta ou condutas sexan cualificadas como acoso moral, a xurisprudencia esixe que concorran estes requisitos:

- Que responda ao fin de **vexar, humillar ou atentar contra a dignidade** da persoa traballadora ou sexa obxectivamente idónea para producir un padecemento físico ou moral (se producise efectivamente ou non).
- Que a conduta sexa **deliberada** ou, polo menos, estea adecuadamente conectada co resultado lesivo.

Con carácter exemplificativo e non excluínte, pódense sinalar os seguintes exemplos de condutas que poden ser constitutivas de acoso moral:

- Deixar á persoa de forma continuada sen ocupación efectiva ou non proporcionar os medios esenciais para realizar o seu traballo.
- Illar, incomunicar, prohibir a comunicación da persoa traballadora con outras persoas traballadoras, ou destas con aquela, ou con clientela/familias.

- Distorsionar a comunicación, reter información necesaria para o traballo ou manipulala para inducir a erro.
- Acusacións sistemáticas de neglixencia ou falta de profesionalidade inxustificadas.
- Imposición de sancións disciplinarias inxustificadas e reiteradas.
- Estender rumores maliciosos ou calumniosos que menoscaben a reputación, a imaxe ou a profesionalidade.
- Burlas, menosprezos, ameazas, humillacións, críticas á vida persoal, berros, insultos.
- Ignorar os éxitos profesionais ou atribuílos maliciosamente a outras persoas ou a elementos alleos, minusvalorar o traballo, ocultar ou minimizar os méritos.
- Criticar continuamente o traballo, ideas ou propostas da persoa acosada.
- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar á persoa, ao seu traballo ou aos resultados obtidos.
- Invadir a privacidade da persoa acosada intervindo o seu correo, o seu teléfono, revisando os seus documentos, armarios, caixóns, ou o aloxamento da persoa cando sexa proporcionado pola entidade etc., ou substraer elementos clave para o seu traballo.
- Quitar áreas de responsabilidade sen xustificación ou asignar tarefas rutineiras por baixo da competencia e capacidade da persoa.
- Animar a outras persoas para participar en calquera das accións anteriores, ou a denunciar ou presentar queixas contra a persoa acosada, mediante a persuasión, coacción ou abuso de autoridade.

O acoso moral no traballo pode chegar a ser constitutivo de **delito** (art. 173 do Código Penal).

Trato e/ou acoso discriminatorio

De acordo co disposto no artigo 6.4 da *Lei 15/2022, integral para a igualdade de trato e a non discriminación*: *"Constitúe acoso, para os efectos desta lei, 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 e ofensiva".*

A Lei amplía o elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, abarcando o nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua e situación socioeconómica ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social (art. 2.1.).

Comprende tanto tratos discriminatorios puntuais como reiterados.

Inclúense expresamente as condutas que constitúan acoso ou violencia contra as persoas LGTBI por razón da súa orientación ou identidade sexuais, expresión de xénero ou características sexuais, de conformidade co disposto na *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*.

Para ese efecto, teranse en conta os conceptos establecidos na Lei:

- **Orientación sexual:** atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa (heterosexual, homosexual ou bisexual).
- **Identidade sexual:** vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa sente e autodefine, podendo ou non corresponder co sexo asignado ao nacer.
- **Expresión de xénero:** manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.
- **Intersexualidade:** a condición daquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponden coas nocións socialmente establecidas dos corpos masculinos ou femininos.
- **Persoa trans:** persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer.
- **Familia LGTBI:** aquela na que un ou máis dos seus integrantes son persoas LGTBI, englobándose dentro delas as familias homoparentais, é dicir, as compostas por persoas lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores de idade que se atopan de forma estable baixo garda, tutela ou patria potestade, ou con descendentes maiores de idade con discapacidade a cargo.
- **LGTBIfobia:** toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara as persoas LGTBI polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

De xeito exemplificativo e non excluínte, poderían constituír trato discriminatorio ou acoso discriminatorio, sempre que estean conectadas con algún dos factores de discriminación arriba enumerados, as seguintes:

- Xulgar o desempeño dunha persoa traballadora de forma ofensiva, illala ou ridiculizala por algún dos factores de discriminación descritos.
- Burlarse ou utilizar cualificativos ou formas ofensivas para dirixirse a unha persoa pola súa raza, relixión, nacionalidade, discapacidade, idade, enfermidade etc.
- Ataques, burlas, cualificativos ofensivos e/ou tratos desfavorables por razón da orientación sexual, a identidade de xénero e/ou a expresión de xénero da persoa ou as súas características sexuais.
- Utilización de humor tránsfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo ou bífobo.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes que non correspondan co xénero co que se identifique.
- Negarse a adaptar o posto de traballo ou a realizar axustes razoables no posto de traballo, que non impoñan unha carga desproporcionada ou indebida e que sexan necesarios para que a persoa con discapacidade poida traballar en igualdade de condicións que as demais (artigo 6.1 a) da Lei 15/2022 e STC do 15 de maio de 2021).
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.

- Ataques ou tratos desfavorables por razón da pertenza a un sindicato ou por accións sindicais realizadas.
- Ataques ou tratos desfavorables pola nacionalidade, orixe racial ou étnica, idade, estado civil, discapacidade ou enfermidade da persoa.
- Tratos desfavorables por razón da enfermidade, estado serolóxico ou predisposición xenética a sufrir patoloxías ou trastornos.

Violencias dixitais e ciberacoso

Por violencia dixital podemos entender *"aqueles actos de violencia ou acoso en liña, instigados, amplificados ou agravados, en todo ou en parte, mediante o uso de tecnoloxías da información e da comunicación, plataformas de redes sociais, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensaxería e medios similares que atenten contra a integridade moral ou a liberdade sexual da persoa"*.

A violencia dixital comprende o ciberacoso, sexa moral, sexual ou discriminatorio, a calumnia, o insulto, a ameaza e as expresións discriminatorias. Podemos enumerar, de modo exemplificativo**,** as seguintes condutas:

- O envío por medios dixitais de imaxes, vídeos, textos ou *memes* con contido sexual, degradante, discriminatorio ou que afecte á dignidade da persoa traballadora.
- A publicación ou difusión de comentarios, expresións ou chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio ou que afecten á dignidade da persoa traballadora.
- A difusión de vídeos, imaxes ou conversacións de contido sexual dunha persoa traballadora sen o seu consentimento (*sexpreading*, *revenge porn* ou "pornovinganza"). Poden ser obtidas lexitimamente por quen as difunde (imaxes ou vídeos enviados pola propia vítima, ou gravado de común acordo), pero esta utilízao para facer dano á vítima difundíndoos ou facéndoos públicos sen o seu consentimento.
- Irromper nas redes sociais de alguén ou crear un perfil falso para facerse pasar pola vítima a fin de desacreditala (*fraping*).
- Ameazar á vítima con difundir ou facer público contido de carácter sexual desta se non accede ás pretensións da/o chantaxista (sextorsión).

Ademais dos delitos contra a integridade física e/ou psíquica e contra a liberdade sexual que poden comportar estas condutas (ameazas, coaccións etc.), poden así mesmo ser constitutivas dos **delitos de descubrimento e revelación de segredos** tipificados no art. 197 do Código Penal.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

DOWN GALICIA comprométese a establecer as seguintes medidas para promover condicións de traballo que eviten as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo:

Avaliación

Realización dunha **avaliación específica dos factores de risco psicosocial,** entre os cales figurarán os riscos de sufrir violencias sexuais, física, psicolóxica, discriminación ou acoso no traballo.

Prevención

Adoptaranse as **medidas preventivas** que resulten necesarias en función dos resultados da avaliación en relación co entorno e as condicións de traballo, factores organizativos, procedementos de traballo e modelos de xestión empresarial, para eliminar ou minimizar os factores de risco psicosocial. En todo caso, adoptaranse as seguintes medidas a fin de evitar que poidan ser fonte de situacións de violencia e acoso:

- Garantirase a integración da perspectiva de xénero na organización dos espazos e lugares de traballo a fin de que resulten accesibles e seguros para todas as persoas traballadoras.
- Promoverase un bo clima laboral, para o que se realizarán periodicamente enquisas e facilitarase a posibilidade de presentar propostas de mellora.
- Analizarase a carga de traballo e a súa distribución entre as persoas traballadoras.
- Definiranse claramente os obxectivos, responsabilidades, funcións e tarefas de cada departamento, área e posto de traballo.
- Realizarase un seguimento dos casos de baixa laboral.

Formación

Adoptaranse as seguintes medidas de **formación, información e sensibilización:**

- Difusión do compromiso de DOWN GALICIA de tolerancia cero fronte a este tipo de condutas (**ANEXO 1**).
- Difusión e distribución do *Protocolo para a prevención e actuación fronte as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo*, tanto entre o persoal da Federación como persoal doutras entidades colaboradoras, asociacións federadas ou persoas traballadoras autónomas relacionadas con ela (subcontratas, provedoras/es etc.). DOWN GALICIA comprométese a que todas as persoas traballadoras coñezan a existencia do presente Protocolo de actuación. Para ese efecto, á súa entrada en vigor publicarase na web da entidade e remitirase por e-mail e outros medios de comunicación internos ao dispor de todo o persoal. Igualmente,

remitirase un comunicado a todas as persoas traballadoras, lembrándolles a súa inestimable contribución para a consecución dun clima laboral adecuado e libre de comportamentos impropios que poidan ser constitutivos de acoso. Para facilitar a todo o persoal a comprensión do procedemento definido dun xeito máis visual, apórtase detalle do **Circuíto do procedemento do Protocolo** (ANEXO 8). É responsabilidade de cada empregado/a, con independencia do seu posto e categoría profesional, adoptar actitudes e comportamentos que eviten calquera situación de acoso, denunciando, ao mesmo tempo, calquera situación desta natureza que poida producirse, xa que, do contrario, estase a converter en cómplice.

- Realización de reunións informativas e/ou accións formativas dirixidas a todo o persoal, así como ao persoal de novo ingreso, nas que se lle expliquen os distintos tipos de condutas, incluídas as cometidas por medios dixitais, uso responsable de tecnoloxías da información e comunicación, como detectalas, como actuar fronte a elas, procedemento para formular queixas e denuncias e dereitos e garantías das vítimas.

- Realización de accións de sensibilización e formación para a protección integral fronte as violencias sexuais.

- Difusión dos dereitos laborais das vítimas de violencias sexuais e das vítimas de violencia de xénero.

- Definición dunha política de protección de datos persoais, integrando nela a protección fronte á violencia e o acoso, co compromiso de minimizar o tratamento de datos, especialmente cando se trata de datos sensibles que puidese dar lugar, en caso de mal uso, a situacións de violencia, acoso ou discriminación.

- Definición dunha política interna de uso de medios dixitais e de garantía do dereito á desconexión dixital, coa participación das persoas traballadoras.

- Realización de accións formativas, informativas ou de sensibilización, dirixidas a todo o persoal, sobre o uso responsable das tecnoloxías da información e comunicación, a identificación de situacións de violencia dixital e ciberacoso e mecanismos de reacción fronte a estas situacións.

6. GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

Respecto e protección ás persoas

É necesario proceder coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións ou dilixencias deben realizarse coa maior prudencia, e co debido respecto a todas as persoas implicadas, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo. As persoas implicadas poderán ser asistidas, en todo momento ao longo do procedemento, se así o requiren.

Confidencialidade

As persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva, e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación (**ANEXO 4**).

Toda a información e documentación que se xere durante o procedemento terá carácter confidencial. Para este efecto, a persoa responsable da xestión do caso asignará uns códigos alfanuméricos identificativos tanto da presunta vítima como da persoa presuntamente autora da conduta.

Os datos relativos á saúde estarán especialmente protexidos, de tal maneira que para incorporalos ao expediente será necesaria autorización expresa da persoa afectada. Nos seus informes e dilixencias, a Comisión Instrutora deberá garantir a confidencialidade dos datos relativos á saúde de que tivese coñecemento ao longo da investigación.

Dilixencia e celeridade

A investigación e a resolución terán lugar nos prazos fixados no presente protocolo, sen prexuízo de que a Comisión Instrutora poida amplialos polo tempo estritamente necesario cando concorran circunstancias excepcionais, debidamente xustificadas, que impidan o seu cumprimento.

Imparcialidade

O procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Todas as persoas intervintes buscarán de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

Prohibición de represalias

Deben prohibirse expresamente as represalias contra as persoas que efectúen unha denuncia, comparecen como testemuñas, ou participen nunha investigación de acoso, sempre que se actuase de boa fe[2].

Colaboración

Todas as persoas que sexan citadas no transcurso do procedemento teñen o deber de prestar a debida colaboración coa investigación que se leva a cabo.

Restitución das vítimas

Se o acoso realizado se concretou nun menoscabo das condicións laborais da vítima, a Federación deberá restituíla nas condicións máis próximas posibles á súa situación laboral de orixe, con acordo da vítima e dentro das posibilidades organizativas.

Denuncias infundadas ou falsas

No caso de que se conclúa que a denuncia se fixo de mala fe, ou que os datos achegados ou os testemuños son falsos, a Xerencia por delegación da xunta directiva poderá iniciar o correspondente expediente disciplinario ás persoas responsables.

[2] Ter en conta o que recolle a *Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción*, a respecto da obriga das empresas de implantar unha canle de información interna para a presentación de información ou denuncias sobre infraccións penais ou administrativas graves e moi graves.

7. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN FRONTE A CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

COMISIÓN INSTRUTORA

A Comisión Negociadora do Plan de Igualdade de DOWN GALICIA designa a varias persoas como integrantes da **Comisión instrutora** para que tramiten calquera denuncia nos casos contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo. Estará integrada polas seguintes persoas en activo:

- Presidencia ou outra persoa directiva da federación.
- Xerencia.
- Coordinación/Responsable Administración/Área atención.

Ante a posible necesidade de cubrir a unha persoa da Comisión que, polo motivo que sexa, non pode participar no proceso de investigación, contémplanse ata dúas suplencias:

- 1ª persoa suplente.
- 2ª persoa suplente.

Nun documento anexo ao presente protocolo (**ANEXO 2**) figurarán os datos das persoas integrantes da Comisión de Seguimento do Protocolo e das 2 suplencias.

A entidade procurará un mínimo de **4 horas de formación en materia de prevención do acoso no traballo** ás persoas que formen parte da citada Comisión.

As funcións da Comisión serán:

1. *Velar pola difusión e o cumprimento deste Protocolo e resolver calquera interpretación ou dúbida que puidese xurdir en canto á súa aplicación.*
2. *Recibir todas as consultas e denuncias por supostos de acoso no ámbito laboral do persoal da entidade.*
3. *Levar a cabo a labor de investigación das denuncias de acordo a este protocolo, dispoñendo dos medios necesarios por parte da entidade, así como, de ser necesaria, a integración no procedemento de algunha persoa externa á entidade como profesional experta nas temáticas (avogado/a, experto/a en prevención de riscos, igualdade...).*
4. *Instar e xestionar as medidas que estimen convenientes en relación ás consultas e denuncias recibidas, así como adoptar as medidas cautelares que poidan ser necesarias durante o proceso de investigación.*
5. *Elaborar o informe coas conclusións sobre o suposto acoso tras a investigación.*
6. *Poñer en coñecemento da autoridade competente, no caso de proceder, o informe coas conclusións da investigación e as probas sobre os supostos de acoso sexual como presunto delito a xulgar pola autoridade competente.*

7. *Elaborar unha Memoria anual de todas as actuacións realizadas.*
8. *E, calquera outra que se puideran derivar da natureza das súas funcións e do contemplado no presente Protocolo.*

As persoas da Comisión Instrutora poderán atender **consultas** anónimas ou informais do persoal traballador sobre materias relacionadas coas súas competencias. Ditas consultas serán **confidenciais**.

Para o exercicio das súas funcións, a Federación proverá á Comisión Instrutora dos medios materiais adecuados, da dispoñibilidade horaria necesaria sen diminución algunha na súa retribución, e da posibilidade de recorrer a terceiras persoas externas se precisase asesoramento ou asistencia (especialistas en igualdade, medicina, psicoloxía, xuristas etc.).

Durante a fase de investigación, e previa información ou solicitude á Xerencia/Dirección, as persoas integrantes da Comisión Instrutora terán acceso a toda a información e documentación que puidese ter relación co caso, e libre acceso a todas as dependencias da entidade, debendo todo o persoal prestar a debida colaboración que se lle requira.

O INICIO DO PROCEDEMENTO: PRESENTACIÓN DA DENUNCIA

O procedemento iníciase coa denuncia presentada por escrito (en persoa ou correo-e).

Se a persoa traballadora cre estar a padecer, por parte dos/as compañeiros/as e/o superiores xerárquicos, unha situación de acoso no ámbito laboral, e considera que o feito de comunicar a quen orixina esta situación a súa desconformidade coa mesma non vai solucionar o conflito, para que se poidan adoptar as medidas que sexan necesarias, ten o dereito e o deber de dirixirse á Comisión Instrutora do Protocolo, **en primeiro lugar a través da Xerencia/Dirección da entidade**. No suposto que esta persoa resúltelle inoportuna ou non estea dispoñible, poderao facer a través de calquera das outras persoas membro da Comisión que se relacionan no artigo anterior como activos.

As persoas traballadoras da Federación deben saber que, salvo dolo ou mala fe, non serán sancionadas por activar o protocolo. En caso de facelo, ao interpoñer calquera reclamación esta terá presunción de veracidade e será xestionada pola Comisión Instrutora.

As denuncias serán **secretas** e poderaas presentar a persoa que se sinta acosada ou quen teña coñecemento desta situación, tanto directamente por escrito e en sobre pechado ou a través de correo electrónico, dirixido á Comisión Instrutora. Utilizará o **modelo de denuncia** (ANEXO 3) que estará dispoñible para todo o persoal traballador.

Todo o persoal estará atento a posibles situacións de acoso respecto aos/ás seus/súas compañeiros/as. Aquela persoa traballadora que perciba a existencia de calquera tipo de acoso, aínda que se estea producindo cara a un/unha compañeiro/a deberá tamén denuncialo inmediatamente segundo o indicado previamente, **en primeiro termo a través da Xerencia/Dirección** ou a través de calquera das outras persoas membro da Comisión.

A Xerencia/Dirección ou persoa da Comisión que reciba a denuncia ou consulta, no prazo máximo de 24 horas, deberá poñelo en coñecemento de todas as persoas integrantes da comisión, e analizar a situación e a necesidade de tomar de xeito inmediato accións cautelares durante o proceso de

investigación, evitando así o agravamento da situación, así como outras medidas cautelares que se estimen oportunas e proporcionadas ao caso. Exemplos de posibles accións cautelares: cambio de horarios, cambio de postos, separación física entre presunto/a acosador/a e a persoa que denuncia o presunto acoso.

Se a denuncia foi presentada por unha terceira persoa, alguén da Comisión Instrutora porase en contacto coa presunta vítima para comunicarlle o inicio do expediente e solicitarlle a súa conformidade ou rexeitamento a ser parte activa na instrución do expediente. O rexeitamento non impide que a Xerencia/Dirección realice actuacións preventivas en aras de evitar a existencia de riscos para outras persoas.

Tanto a vítima como a persoa denunciada terán dereito a ser acompañadas e/ou representadas pola persoa que estimen conveniente ao longo de todo o procedemento. No caso de que se designe a un ou unha representante deberase facer constar por calquera medio válido en dereito.

Deberase **garantir a confidencialidade** calquera que sexa a forma en que se tramiten as denuncias (**ANEXO 4**).

Recibida unha denuncia, a persoa encargada de tramitala dará un **código numérico** a cada unha das partes afectadas.

ACTIVACIÓN DO PROTOCOLO

Unha vez recibida a denuncia por parte da Comisión, no **prazo máximo de 4 días hábiles**, **deberá emitir un Informe Inicial por escrito** que conterá a resolución sobre as actuacións a realizar.

- Medidas cautelares necesarias
- Inicio da investigación, determinación do equipo instrutor encargado da investigación
- Posibles medidas de solución do conflito

Dito informe será remitido á Xunta Directiva da entidade, para a súa información e seguimento como representantes da entidade, aportándolles a información estritamente necesaria e unicamente datos persoais das persoas que se requiran para a toma de decisións e responsabilidades.

A Comisión Instrutora informará da denuncia á Xerencia, á Comisión do Plan de Igualdade (á vítima, se non é ela quen presenta a denuncia) e á persoa denunciada; a esta última mediante **notificación fidedigna con acuse de recibo** (**ANEXO 5**), concedendo un prazo de 3 días laborables para contestar á mesma e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación dos feitos denunciados ou solicitar a práctica de dilixencias de investigación pertinentes e en virtude do dereito de contradición.

A Comisión Instrutora proporá á Xerencia a adopción das **medidas cautelares** que sexan necesarias.

Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se expoña terá presunción de **veracidade**.

En todo caso, garantirase a **imparcialidade** da súa actuación, polo que en caso de concorrer algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, inimizade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberá absterse de actuar e deberá comunicalo á entidade para que a substitúa. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se producise a

abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación de dita persoa.

O EXPEDIENTE INFORMATIVO

A Comisión Instrutora realizará unha investigación rápida e confidencial no termo de **10 días laborables,** na que oirá ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan e requirirá canta documentación sexa necesaria, sen prexuízo do disposto en materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada. As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

Durante a tramitación do expediente darase primeiro audiencia á vítima, da que se recollerá toda a información nunha única explicación dos feitos, e despois á persoa denunciada. Ambas partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza, que deberá gardar sixilo sobre a información á que teña acceso. As entrevistas realizaranse por separado.

Realizará as entrevistas a todas as persoas identificadas como testemuñas, e terceiras persoas se as houbese. As persoas citadas terán obriga de comparecer e colaborar coa investigación.

Levantarase acta de todas as entrevistas e audiencias realizadas, sendo asinadas polas persoas que nelas interveñan. E ao mesmo tempo, requirirase a estas persoas asinar o seu **compromiso de confidencialidade** (ANEXO 4).

Cando a persoa denunciada e a presunta vítima compartan espazo e tempo de traballo ou teñan relación xerárquica directa, acordarase a **separación cautelar**, sempre que sexa proporcionado e razoable conforme ás circunstancias do caso.

Nos supostos en que se trate da difusión de imaxes ou vídeos que atenten gravemente contra a privacidade da persoa afectada, a federación tomará as medidas cautelares oportunas para paralizar a difusión de tales arquivos. Nestes supostos, ademais da aplicación do presente Protocolo, iniciarase o correspondente procedemento sancionado e tomaranse as medidas pertinentes para determinar se se produciu unha infracción da normativa de protección de datos.

As medidas cautelares impostas, en ningún caso poderán supor para a persoa denunciante e/ou vítima un prexuízo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial das mesmas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a persoa denunciante quen terá a opción de decidir quen será cambiado de posto.

A RESOLUCIÓN DO EXPEDIENTE DE ACOSO

Finalizada a investigación, a Comisión Instrutora, dentro dun prazo de 2 días laborables, **elaborará un informe de conclusións que trasladará de xeito inmediato á Xerencia** (ANEXO 6), no que se recollerá a seguinte información:

1. Antecedentes do caso, denuncia e circunstancias da mesma.
2. Relación das dilixencias practicadas, argumentos expostos polas partes, testemuños, probas recollidas.

3. Resumo dos principais feitos que se consideren acreditados.
4. Conclusións, indicando se hai indicios ou non de condutas ou delitos que atentan contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.
5. Medidas propostas

Informarase tanto á persoa denunciada, como á persoa denunciante e á vítima en caso de ser persoas diferentes, da resolución adoptada no informe realizado.

Con isto:

- Se da proba practicada se deduce a *concorrencia de indicios de acoso*, nas conclusións do informe, a Comisión Instrutora instará á entidade a adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo incluso, en caso de ser moi grave, propoñer o *despedimento disciplinario* da persoa agresora.

- Se da proba practicada *non se apreciasen indicios de acoso*, fará constar no informe que da proba expresamente practicada non cabe apreciar a concorrencia de acoso sexual ou por razón de sexo, ou, en termos xerais, de ningunha conduta contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

- Se, aínda non existindo acoso, atopa *algunha actuación inadecuada ou unha situación de conflito*, que de continuar repetíndose no tempo podería terminar derivando en acoso, comunicarao igualmente á Xerencia da entidade, suxerindo a adopción de cantas medidas respecto diso resulten pertinentes para poñer fin a esta situación.

A Xerencia de DOWN GALICIA unha vez recibidas as conclusións por parte da Comisión Instrutora, segundo o modelo de informe (**ANEXO 6**) adoptará as decisións que considere oportunas no **prazo de 3 días laborables,** sendo a única capacitada para decidir respecto diso. A decisión adoptada comunicarase por escrito á vítima, á persoa denunciada e á Comisión Instrutora, quen deberán gardar sixilo sobre a información á que teñan acceso e velarán pola súa efectiva aplicación.

O procedemento concluirá coa imposición dunha sanción disciplinaria á persoa autora do acoso ou co sobresemento do caso. No caso de que o/a empregado/a responsable do acoso non achegase na fase de investigación probas algunhas que atenúen ou lle eximan de responsabilidade polos feitos imputados, a Federación impoñeralle a sanción que proceda considerando en todo caso que se trata dunha infracción moi grave das obrigas laborais, tipificada como tal no Convenio Colectivo de aplicación e pola transgresión da boa fe contractual que comporta. Todo iso con contemplación do disposto no artigo 54.2. (g) do Estatuto dos Traballadores/as, sobre o despedimento disciplinario nos casos de acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicción, enfermidade, discapacidade, idade ou orientación sexual; acoso sexual e acoso por razón de sexo ou xénero.

No caso de que a sanción non leve o traslado forzoso ou o despedimento, a Federación tomará as medidas oportunas para que a persoa autora da conduta e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral, tendo a vítima a opción de permanecer no seu posto de traballo ou a posibilidade de solicitar algunha medida onde non coincidan, non podendo supor un empeoramento das condicións laborais nin retributivas da vítima.

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada comunicarase á Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.

Coa finalidade de valorar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, no seu caso, puidesen impoñerse, teranse como **circunstancias agravantes** aquelas situacións nas que:

a) A persoa agresora teña poder de decisión sobre a relación laboral da vítima.

b) A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.

c) Existan dúas ou máis vítimas.

d) Se demostren condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa agresora, cara a vítima, testemuñas ou persoas da comisión instrutora.

e) A vítima se atope en situación de vulnerabilidade pola súa idade, algún tipo de discapacidade física, psíquica, intelectual, cognitiva ou sensorial, enfermidade ou pertenza ao colectivo LGTBI.

f) Cando o estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións medicamente acreditadas.

g) Que o acoso se produza durante o proceso de selección ou promoción do persoal.

h) Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas da súa contorna laboral ou familiar co obxecto de evitar ou entorpecer o bo fin da investigación.

i) A situación de contratación temporal, interinidade, período de proba, situación de bolseira ou bolseiro ou realización de prácticas por parte da vítima.

Entre as **sancións** para considerar e aplicar á persoa agresora teranse en conta as seguintes:

1. O traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou ubicación.
2. A suspensión de emprego e soldo.
3. A limitación temporal para ascender.
4. O despedimento disciplinario.

No caso de que a sanción á persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, a Xerencia de DOWN GALICIA manterá un **deber activo de vixilancia** respecto a esa persoa traballadora cando se reincorpore (se é unha suspensión), ou no seu novo posto de traballo en caso dun cambio de localización. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento de erradicar o acoso non finalizará coa mera adopción da medida do cambio de posto ou coa mera suspensión, sendo necesaria a súa posterior vixilancia e control por parte da entidade.

A sanción requirirá **comunicación escrita e motivada** ao traballador ou traballadora.

A Xerencia adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva repetirse, reforzará as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo **actuacións de protección da seguridade e saúde da vítima**, entre outras, as seguintes[3]:

- Avaliación dos riscos psicosociais na entidade.
- Adopción de medidas de vixilancia para protexer á vítima.
- Adopción de medidas para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.
- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada.
- Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, estímense beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando permanecese en IT durante un período de tempo prolongado.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na entidade.
- Cualificación como continxencia profesional dos danos para a saúde sufridos pola vítima como consecuencia do acoso .

SEGUIMENTO

Unha vez pechado o expediente, e nun **prazo non superior a trinta días naturais**, a Comisión Instrutora realizará un seguimento sobre os acordos adoptados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoptadas.

Do resultado deste seguimento levantarase a oportuna acta que recollerá as medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizarase tamén se se implantaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas. A acta remitirase á Xerencia, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto á confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

A Comisión Instrutora do Protocolo, a xaneiro de cada ano, fará unha Memoria Anual sobre o ano anterior, detallando:

- Nº e tipoloxía das accións de formación, sensibilización e información, persoas destinatarias e nivel de participación.
- Nº consultas, queixas ou denuncias que se presentaron.
- Nº e tipoloxía das situacións de ciberacoso que se detectaron na entidade.
- Nº e tipoloxía das situacións de acoso sexual ou acoso por razón de sexo ou xénero detectadas.
- Nº de informes iniciais elaborados e prazo.

[3] Nos termos previstos na *Lei 2/2023, de 20 de febreiro*, débese ter en conta as medidas de apoio á persoa informante previstas no artigo 37 da Lei.

- Nº de expedientes informativos elaborados e prazos.
- Nº e tipoloxía de medidas correctoras implementadas.
- Nº de casos nos que a situación de acoso foi acreditada ou arquivada e que se fixo en cada caso.
- Nº de expedientes abertos e identificación dos mesmos, de ser o caso.
- Conclusión e propostas de mellora.

Dito Informe Anual non conterá datos persoais nin identificativos de ningunha persoa das implicadas e será presentado á Xunta Directiva da entidade para o seu coñecemento e seguimento. Para facer esta Memoria Anual, disponse dun Modelo informe anual de seguimento do protocolo (**ANEXO 7**).

8. PROTECCIÓN DE DATOS

Toda a información relativa aos procedementos desenvoltos ao amparo do presente Protocolo ten expresa consideración de **reservada e secreta**.

Todas as persoas intervintes en calquera procedemento asumen unha especial obriga de gardar **confidencialidade** no tratamento, conservación, custodia, arquivo e transmisión da información sobre todos os datos que cheguen ao seu coñecemento como consecuencia do exercicio das súas actividades no mesmo. O incumprimento desta obriga levará a adopción das medidas disciplinarias correspondentes.

A **custodia** do expediente, unha vez finalizado, será responsabilidade da Xerencia.

A prol de salvagardar a integridade da persoa denunciante, posibles testemuñas, e a persoa presunta acosadora, a cada unha delas asignaráselles un **código alfanumérico** para o trámite de investigación.

Os datos de carácter persoal e a documentación obrante no expediente só poderán compartirse no suposto de solicitude **por parte da Administración**, ante un procedemento xudicial ou en cumprimento doutras obrigas legais.

No suposto de que durante o procedemento se vulnere calquera norma **en materia de LOPD** e respecto das persoas implicadas nel, as instrutoras poderán ser sancionadas.

9. INCOMPATIBILIDADES

No caso de que a persoa denunciada ou denunciante tivesen, con respecto a calquera das persoas que compoñen a Comisión instrutora unha relación de parentesco, de amizade ou inimizade manifesta, de superioridade xerárquica ou funcional, a persoa afectada quedará **automaticamente invalidada** para levar a cabo este proceso e será **substituída** por unha suplente.

10. DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor no momento en que se aproba este documento tendo que ser comunicado ao persoal, a través de correo electrónico, ademais da incorporación nos materiais de benvida e outra documentación da entidade, manténdose **vixente durante o período de vixencia do I Plan de Igualdade de** DOWN GALICIA, sen prexuízo das modificacións do mesmo.

O presente documento admite a súa adaptación ou variación en función da evolución das circunstancias no futuro. As partes que asinan o presente documento, poderán facer as propostas de modificación e adaptación que consideren oportunas, co fin de mellorar a consecución deste.

O presente Protocolo será obxecto de depósito voluntario no Rexistro de Convenios Colectivos da Xunta de Galicia, xunto do Plan de Igualdade.

O presente procedemento non impide o dereito da vítima para denunciar, en calquera momento, ante a Inspección de Traballo e da Seguridade Social, así como ante a xurisdición civil, laboral ou penal.

Este protocolo foi aprobado no seo da Comisión negociadora do plan de igualdade de DOWN GALICIA.

ASINAN (Comisión Negociadora do Plan de Igualdade)

DATA

Santiago de Compostela , a 11 de xullo de 2024

11. ANEXOS

ANEXO 1. COMPROMISO DE DOWN GALICIA NA PREVENCIÓN E TRATAMENTO DOS DELITOS E CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

ANEXO 2. NOMEAMENTO DA COMISIÓN INSTRUTORA

ANEXO 3. FORMULARIO DENUNCIA

ANEXO 4. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE DAS PERSOAS QUE INTERVEÑEN NO PROCESO DE TRAMITACIÓN E RESOLUCIÓN DAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO 5. NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

ANEXO 6. INFORME ACOSO

ANEXO 7. MODELO INFORME ANUAL DE SEGUIMENTO DO PROTOCOLO

ANEXO 8. CIRCUÍTO PROCEDEMENTO PROTOCOLO ACOSO

ANEXO 1. COMPROMISO DE DOWN GALICIA NA PREVENCIÓN E TRATAMENTO DOS DELITOS E CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

Co presente protocolo, **DOWN GALICIA** **manifesta a súa tolerancia cero** ante a concorrencia en toda a súa *organización* de calquera clase de comportamento que poida atentar contra a liberdade sexual e a integridade física e moral das persoas traballadoras.

Ao adoptar este protocolo, **DOWN GALICIA** **quere informar da súa aplicación a todo o persoal** que ofrece servizos na súa organización, sexa persoal propio ou procedente doutras empresas, incluídas as persoas que, non tendo unha relación laboral, prestan servizos ou colaboran coa organización (voluntariado, persoal en prácticas etc.).

Así mesmo, **DOWN GALICIA** asume o compromiso de dar a coñecer a existencia do presente protocolo, con indicación da necesidade do seu cumprimento estrito, ás entidades ás que desprace o seu propio persoal, así como ás entidades/empresas das que procede o persoal que traballa na organización. Así, a obriga de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas/entidades.

Cando a presunta persoa acosadora non garde relación xerárquica ou no organigrama da entidade coa Xerencia e, por tanto, desde **DOWN GALICIA** non se poida aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirase á empresa/entidade competente ao obxecto de que adopte as medidas oportunas e, no seu caso, sancione á persoa responsable, advertíndolle que, de non facelo, a relación mercantil que une a ambas entidades poderá extinguirse.

O protocolo aplicarase ás situacións nas que se produzan delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste:

a) no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo;

b) onde esta toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios;

c) nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo;

d) no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual, dixital ou ciberacoso);

e) no aloxamento proporcionado pola persoa empregadora;

f) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

En efecto, **DOWN GALICIA** ao comprometerse coas medidas que conforman este protocolo, manifesta e publicita a súa vontade expresa de adoptar unha actitude proactiva tanto na prevención do acoso – sensibilización información de comportamentos non tolerados pola entidade - , como na difusión de boas prácticas e implantación de cantas medidas sexan necesarias para xestionar as denuncias que a este respecto se poidan expor, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

....., … de ….. de 2024

Asdo.: [Presidencia de DOWN **GALICIA**]

ANEXO 2. NOMEAMENTO DA COMISIÓN INSTRUTORA E CONTACTO

Constitúese na Federación a **Comisión Instrutora do Protocolo de Acoso,** integrada polas seguintes persoas en activo:

- **Presidencia ou outra persoa directiva da federación, persoa designada:**
  - Nome e apelidos:
  - Cargo: Presidencia
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:
- **Xerencia, persoa designada:**
  - Nome e apelidos:
  - Cargo:
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:
- **Coordinación / Responsable Administración / Área Atención da entidade,persoa designada:**
  - Nome e apelidos:
  - Cargo:
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:
- **1º Suplencia, persoa designada:**
  - Nome e apelidos:
  - Cargo:
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:
- **2º Suplencia, persoa designada:**
  - Nome e apelidos:
  - Cargo:
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:

ANEXO 3. FORMULARIO DENUNCIA

REXISTRO ENTRADA/CÓDIGO

1. PERSOA QUE INFORMA DOS FEITOS

☐	**Persoa afectada**	Nome e Apelidos
☐	**Outra persoa**	Nome e Apelidos

2. DATOS DA PERSOA QUE SUFRE O ACOSO

NOME E APELIDOS		
Documento de Identidade	**Teléfono de Contacto**	**Mail**
Posto de traballo		
Domicilio a efectos de notificacións		

3. DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

NOME E APELIDOS	
Posto de traballo	**Mail / Tlfo.**
Relación laboral coa vítima	☐ Superior nivel xerárquico ☐ Mesmo nivel xerárquico ☐ Inferior nivel xerárquico ☐ Clientela ☐ Entidade provedora ☐ Outros_____

4. DESCRICIÓN DOS FEITOS

[Incluír un relato dos feitos denunciados]			
DOCUMENTACIÓN ANEXA			
☐	**SI.** Especificar	☐	**NON**

5. TESTEMUÑAS E/OU PROBAS

[Indicar nome e apelidos de testemuñas e anexar calquera medio de proba que considere oportuno]

6. SOLICITUDE

☐	**Solicito o inicio do Protocolo para a prevención e actuación fronte delitos e condutas contra a liberdade sexual e integridade moral no traballo de DOWN GALICIA.**

LOCALIDADE E DATA	**FIRMA DENUNCIANTE**	**FIRMA PERSOA DA COMISIÓN INSTRUTORA** (Recibido)

ANEXO 4. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE DAS PERSOAS QUE INTERVEÑEN NO PROCESO DE TRAMITACIÓN E/OU RESOLUCIÓN DAS DENUNCIAS POR ACOSO

****** ****** *******, como persoa designada pola Organización para intervir no procedemento de recepción, tramitación, investigación e/ou resolución das denuncias que poidan atentar contra a liberdade sexual e a integridade física e moral das persoas traballadoras, comprométome a respectar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases do proceso.

Por tanto, e de forma máis concreta, manifesto o meu compromiso para cumprir coas seguintes obrigas:

- Garantir a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade ao longo de todo o procedemento, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.
- Garantir o tratamento reservado e a máis absoluta discreción en relación coa información sobre as situacións que puidesen ser constitutivas de atentar contra a liberdade sexual e a integridade física e moral das persoas traballadoras.
- Garantir a máis estrita confidencialidade e reserva sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teña coñecemento, así como velar polo cumprimento da prohibición de divulgar ou transmitir calquera tipo de información.

Así mesmo, declaro que fun informada da responsabilidade disciplinaria en que podería incorrer polo incumprimento das obrigas anteriormente expostas.

En _____, a _____ de _____ de 2024

Sinatura:

ANEXO 5. NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

Comunicación dirixida a:

Nome e Apelidos: _____ con DNI:_____

Pola presente, e como parte da Comisión Instrutora, definida no Protocolo de Acoso da Federación DOWN GALICIA notifícolle que recibimos unha denuncia interna contra vostede, polo que se activou o procedemento interno de garantía correspondente.

Co obxecto de transmitirlle o contido e o obxecto da denuncia recibida (Código Nº: ___) emprázolle para que poida concorrer a unha xuntanza que terá lugar en _____, o día _____de _____ de 20__, ás _____ horas.

Infórmolle que a súa non comparecencia puidese ser considerada como un acto de obstrución na investigación dos feitos.

Axúntase copia do actual *"Protocolo para a prevención e tratamento dos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo"* para a súa información e referencia.

En _____, a__ de _____ de 20__

Asina persoa da Comisión Instrutora_____

Recibín (data e sinatura):_____

ANEXO 6. INFORME DE CONCLUSIÓNS. ACOSO

CÓDIGO:_____

DATA DENUNCIA: _____

NÚMERO DE EXPEDIENTE:

ENTIDADE:

CENTRO DE TRABALLO:

ASUNTO:

INFORME DE CONCLUSIÓNS

A comisión de instrución do acoso formada o pasado [DATA], e composta por:

D./D.ª [NOME e APELIDOS REPRESENTANTE]

D./D.ª [NOME e APELIDOS PRESENTANTE]

D./D.ª [NOME e APELIDOS REPRESENTANTE]

D./D.ª [NOME e APELIDOS REPRESENTANTE]

Seguindo o **protocolo de actuación para a prevención do acoso** de **DOWN GALICIA** e trala instrución do pertinente expediente,

EXPÓN

1. **Antecedentes do caso:**

2. **Relación dos feitos do caso:**

3. **Dilixencias practicadas:**

4. **Infraccións detectadas:**

5. **Proposta das medidas a adoptar:**

6. **Peche do expediente e arquivo e custodia do mesmo:**
[Especificar segundo o protocolo de actuación as medidas para a protección de datos e omantemento da confidencialidade ao peche do expediente].

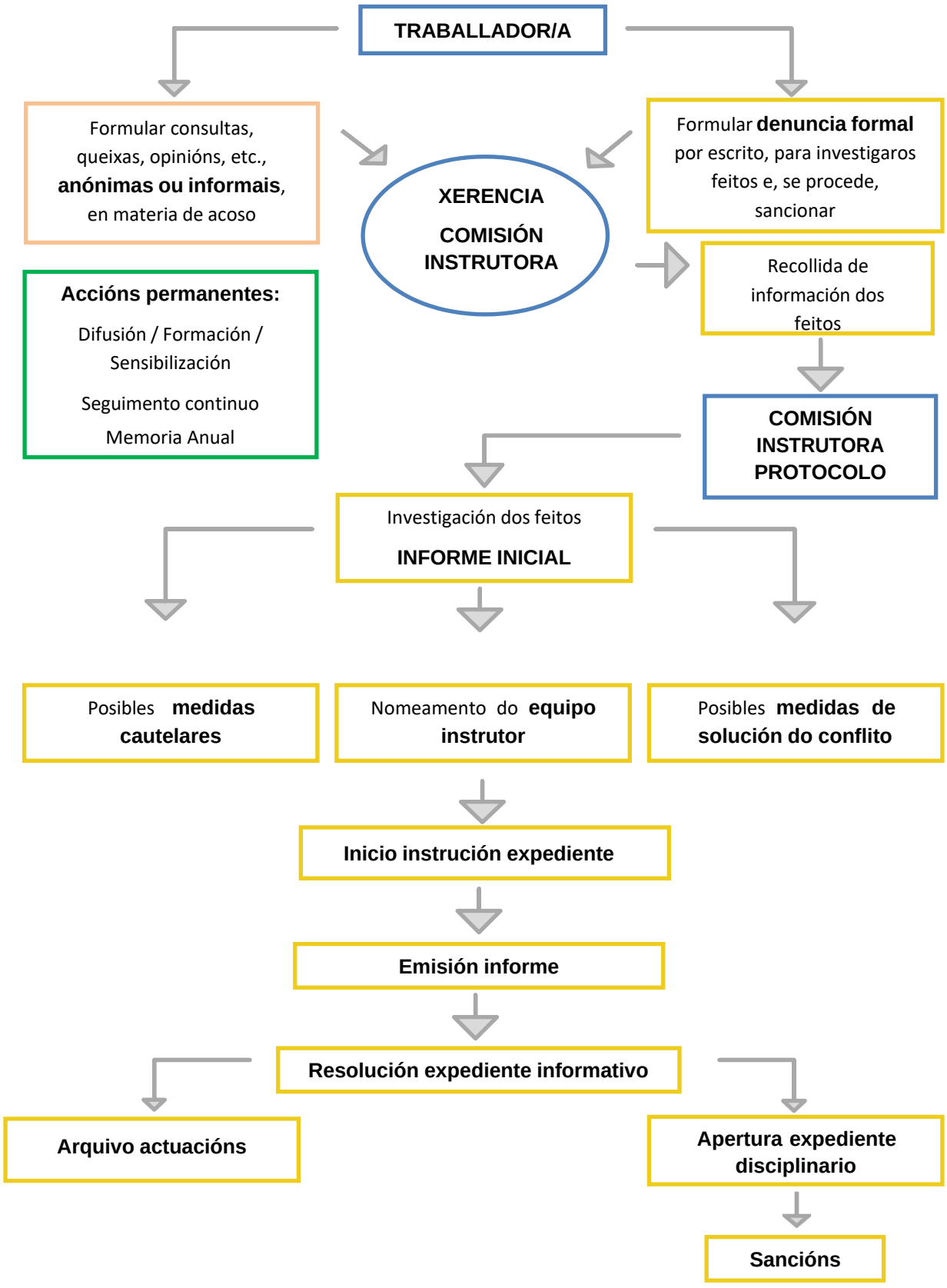
Localidade e data

Sinaturas

ANEXO 7. MODELO INFORME ANUAL DE SEGUIMENTO DO PROTOCOLO

	INFORME ANUAL DE SEGUIMENTO DO PROTOCOLO DEACTUACIÓN PARA A PREVENCIÓN DO ACOSO
ENTIDADE:	
DATA DE ELABORACIÓN:	
PERSOA QUE O ELABORA:	
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN	
Nº e tipoloxía das accións de formación,sensibilización e información do protocolo realizadas	
Perfil das destinatarias das accións (indicar cargo do persoal e/ou persoas directivas participantes)	
Nº persoas participantes nas accións	
CONSULTAS, QUEIXAS E DENUNCIAS	
Nº de consultas, denuncias ou queixas que se presentaron	
Nº de denuncias ou queixas que se presentaron	
Nº e tipoloxía das situacións de ciberacoso que se detectaron na entidade	
Nº e tipoloxía das situacións de acoso sexual ou acoso por razón de sexo ou xénero que se detectaron na entidade	
MEDIDAS ADOPTADAS	
Nº de informes iniciais elaborados	
Nº de informes iniciais elaborados en prazo	
Nº de expedientes informativos elaborados	
Nº de expedientes informativos elaborados en prazo	
Nº e tipoloxía das medidas correctoras implementadas	
Nº de casos nos que a situación de acoso foi acreditada ou arquivada e que se fixo en cada caso	
Nº de expedientes abertos e identificación dos mesmos, de ser o caso	
CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA	

ANEXO 8. CIRCUÍTO PROCEDEMENTO PROTOCOLO ACOSO



PRAZOS DE RESPOSTA:

