protocolo

PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

DOWN Galicia
Federación Síndrome de Down

ASISTENCIA TÉCNICA - RECURSOS GALICIA SL

Índice

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS....2
2. OBJETIVOS....4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN....5
4. DEFINICIÓN Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO....6
Violencia física y/o psicológica....6
Violencias sexuales....6
Acoso por razón de sexo o género....8
Acoso moral, psicológico o *mobbing*....9
Trato y/o acoso discriminatorio....10
Violencias digitales y ciberacoso....12
5. MEDIDAS PREVENTIVAS....14
Evaluación....14
Prevención....14
Formación....14
6. GARANTÍAS DEL PROCEDEMIENTO....16
Respeto y protección a las personas....16
Confidencialidad....16
Diligencia y celeridad....16
Imparcialidad....16
Prohibición de represalias....17
Colaboración....17
Restitución de las víctimas....17
Denuncias infundadas o falsas....17
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO....18
COMISIÓN INSTRUCTORA....18
EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA....19
ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO....20
EL EXPEDIENTE INFORMATIVO....21
LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO....22
SEGUIMIENTO....24
8. PROTECCIÓN DE DATOS....25
9. INCOMPATIBILIDADES....26
10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR....27
11. ANEXOS....28
ANEXO 1. COMPROMISO DE DOWN GALICIA EN LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO....28
ANEXO 2. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA....28
ANEXO 3. FORMULARIO DENUNCIA....28
ANEXO 4. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO....28
ANEXO 5. NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA....28

ANEXO 6. INFORME ACOSO 28
ANEXO 7. MODELO INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO 28
ANEXO 8. CIRCUITO PROCEDIMIENTO PROTOCOLO ACOSO 28
- Presidencia u otra persona directiva de la Federación, persona designada: 30
- Gerencia, persona designada: 30

Julio de 2024[1]

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier clase de comportamiento que pueda atentar contra la libertad sexual y la integridad física y/o moral de las personas trabajadoras, *la Federación Down Galicia* (en adelante, DOWN GALICIA) en el marco de la negociación del plan de igualdad, acuerda implantar y desarrollar una política contra cualquier situación de esta naturaleza, que contemple los siguientes elementos:

- Una **declaración de principios** en la que expresa rechazo y prohibición total cara cualquier práctica de acoso, en concreto, las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que tengan lugar en el mundo del trabajo, incluidas las que tengan lugar por medios digitales.

- Una **política de divulgación y prevención** para difundir la importancia que se otorga a la erradicación de estas conductas y para sensibilizar, informar y formar a las personas trabajadoras y personal directivo sobre las distintas formas y tipologías de violencia, acoso y discriminación que pueden darse en el mundo del trabajo y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de conductas de dicha naturaleza o tener conocimiento de que se están produciendo en el entorno laboral.

- Un **procedimiento interno de actuación** para los casos en que se lleguen a producir dichas conductas.

Con estas medidas se pretende garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso, discriminación y violencia, en el que se garantice la protección de la dignidad, la libertad sexual y la integridad física y moral, incluyendo la protección frente al acoso y la violencia de las personas LGTBI, dando cumplimiento al dispuesto en el *Convenio 190 de la OIT*, artículo 48 de la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, art. 4 de la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, art. 12 de *la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre , de garantía integral de la libertad sexual* y art. 15.1 de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero , para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*.

[1] Pendiente de adaptar, si fuera necesario, al desenvolvimiento reglamentario en materia LGTBI anunciado por el gobierno para este año 2024.

Todo el personal tiene derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y debe tener garantizada la ayuda a quien lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.

El personal tiene derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias sean tramitadas observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, celeridad, objetividad y neutralidad, que estarán garantizadas a través de este protocolo.

DOWN GALICIA mantiene un **firme compromiso de ofrecer espacios de trabajo libres de violencia**, y en los que se respete el principio de igualdad para mujeres y hombres.

2. OBJETIVOS

El **objetivo general** del presente protocolo es definir un marco de actuación en situaciones de acoso en el ámbito laboral con la finalidad de erradicar esos comportamientos.

Para el cumplimiento de este objetivo, se seguirán los siguientes **objetivos específicos**:

- FORMAR, INFORMAR, SENSIBILIZAR Y CONCIENCIAR a las personas trabajadoras sobre la política de tolerancia cero frente a este tipo de conductas; en qué consisten estas conductas; pautas para que puedan identificarse y reaccionar frente a ellas.

- Definir MEDIDAS PREVENTIVAS que eliminen o minimicen el riesgo de conductas de acoso o violencia.

- Definir y establecer PROCEDIMIENTOS CLAROS Y EFICACES para tratar estas situaciones de forma efectiva e integral una vez se produzcan.

- Disponer los MEDIOS NECESARIOS y una organización específica para atender y resolver los casos que se produzcan.

- Garantizar la aplicación de MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y APOYO a las víctimas y para evitar la revictimización.

- Garantizar la SEGURIDAD, INTEGRIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y DIGNIDAD de todas las personas afectadas, así como la protección frente a represalias.

- Garantizar la aplicación de MEDIDAS SANCIONADORAS EFECTIVAS Y PROPORCIONADAS contra las/os responsables de las conductas, si así quedara acreditado.

- Llevar a cabo un SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN periódica de la aplicación del protocolo, introduciendo las actualizaciones, revisiones o mejoras que resulten necesarias.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las conductas que pueden vulnerar la libertad sexual o la integridad moral en el trabajo son **todas aquellas que impliquen el ejercicio de violencia o acoso EN EL TRABAJO.**

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como aquellos *"comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tal comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y acoso por razón de género" (Convenio 190 de la OIT).*

El presente Protocolo será de aplicación:

I. Ante cualquier conducta de acoso o violencia que tengan lugar **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este,** incluyendo:

> *a) en el lugar de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*
> *b) en los lugares donde se paga al trabajador-a, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*
> *c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*
> *d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*
> *y) en el alojamiento proporcionado por el-la empleador-a,*
> *f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*

II. **A todo el personal trabajador integrado tanto en la Federación como en alguna de sus entidades miembro**. Estará protegido por el presente Protocolo tanto el personal de la Federación como de sus entidades, cualquier que sea su sexo, modalidad de contratación laboral (indefinida, fija discontinua, contratación de duración determinada y contratos formativos) y posición jerárquica, como el personal de empresas subcontratistas o de otras empresas o entidades y las personas en prácticas, voluntarias, solicitantes de empleo y/o aspirantes a un puesto de trabajo durante la fase de selección de personal.

III. Las conductas pueden darse entre personas con relación jerárquica o sin ella, y mismo provenir de terceras personas relacionadas con la Federación y con sus entidades. El Protocolo será asimismo de aplicación **cuando las conductas sean perpetradas por terceros** o por personal de otras organizaciones de colaboración concurrente; en cuyo caso se dará conocimiento de los hechos a sus respectivas empresas. En el marco del deber de coordinación de actividades derivado del artículo 24 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre , de Prevención de riesgos laborales*, ambas entidades deberán cooperar para la adopción de las medidas oportunas de protección, investigación y sanción de los hechos, de acuerdo con las potestades organizativas y disciplinarias ostentadas por cada una de ellas.

4. DEFINICIÓN Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Violencia física y/o psicológica

Violencia física: *Aquellas conductas que suponen el uso de la fuerza física contra una persona para producir daños físicos, psicológicos y/o sexuales, como empujones, patadas, mordiscos, puñaladas, disparos etc.*

Violencia psicológica: *Aquellos comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas, como:*

- Injurias o calumnias
- Amenazas
- Insultos o vejaciones injustas
- Malos tratos de palabra o de obra
- Abuso de autoridad
- Otros actos de violencia psicológica que, por su carácter aislado, no puedan calificarse como acoso moral.

Violencias sexuales

Violencias sexuales: *"cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público y privado, incluyendo el ámbito digital"* (art. 3.1 LO10/2022).

Incluye: feminicidio sexual; delitos previstos en el *Código penal* (agresión sexual, violación, grooming, exhibicionismo y provocación sexual, proxenetismo, pornografía infantil); mutilación genital femenina; matrimonio forzado; **acoso sexual**; trata con fines de explotación sexual.

Especial atención a las violencias sexuales cometidas por medios digitales:

- Difusión de actos de violencia sexual.
- Pornografía no consentida y la infantil en todo caso.
- Extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

Acoso sexual: Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, es *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual por lo que **no es imprescindible la reiteración de las conductas.**

Entre los comportamientos constitutivos de ACOSO SEXUAL pueden diferenciarse:

- **Chantaje sexual / Acoso sexual "quid pro quo":** consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, a la promoción profesional, al salario o cualquier otra decisión en relación a esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- **Acoso sexual ambiental:** la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de alguna manera en el entorno de trabajo.

El acoso sexual comprende conductas verbales, no verbales y físicas, pudiendo citarse a modo de ejemplo los comportamientos siguientes, por sí solos o conjuntamente con otros:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios con connotaciones sexuales sobre la apariencia física, orientación sexual o identidad de género de la persona.
- Comentarios sexuales, gestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Preguntas sobre la vida sexual, orientación sexual o preferencias sexuales de la persona.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual o erótico de una persona trabajadora o de terceras personas.
- Comunicaciones (cartas, notas, llamadas o mensajes telefónicos, correos electrónicos, comunicaciones o comentarios a través de redes sociales etc.) de contenido sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sentimentales o sexuales, o para retomar las relaciones sentimentales o sexuales tras una ruptura.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, a la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas dejara claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo (por ejemplo, colocar un calendario o imágenes de este tipo en el centro de trabajo, o como fondo de pantalla del ordenador).

- Contacto físico deliberado y no solicitado de carácter leve (caricias, masajes no deseados etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Acorralar o buscar deliberadamente quedar a solas con la persona de forma innecesaria.
- Espiar a las personas cuando se encuentran en lugares reservados o íntimos, como los vestuarios, baños o salas de lactancia.

Cuando el acoso sexual consista en la solicitud de favores sexuales, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, provocando en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, la conducta podrá ser constitutiva de **delito**.

La responsabilidad por este delito se podrá imputar tanto a la persona física autora de este cómo a la empresa o persona jurídica si no cumpliera sus deberes de prevención, control y supervisión (art. 184 del Código penal).

Si se traspasa cierto límite en la conducta de acoso sexual, hablaríamos de un delito de **agresión sexual** o, dependiendo de la gravedad, **delito de violación** (art. 178 y 179 del Código penal).

Acoso por razón de sexo o género

Es *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensiva"*. (art. 7.2 LOI)

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7 LOIMH).

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo o género podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad motivados tanto por el sexo biológico como con el género de la persona, y en particular:

- De una trabajadora solo por el hecho de ser mujer; o de un hombre por el solo hecho de ser hombre.
- De una persona trabajadora por motivo de su orientación sexual o por su expresión de género o identidad de género o condición de persona intersexual, transexual o en proceso de reasignación de género.
- De una mujer trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad o por encontrarse en situaciones asimilables, como someterse a técnicas de reproducción asistida, o de un hombre por encontrarse su pareja en alguna de estas situaciones (discriminación indirecta).
- De una mujer trabajadora por el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.

- De un hombre por el mero hecho de solicitar o disfrutar su permiso de paternidad, o por ejercer derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias motivadas solo por el hecho de ser mujer o hombre, o por no ajustarse a las características físicas o comportamientos estereotipados del sexo biológico.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron desarrolladas por personas del otro sexo.
- Calificativos, epítetos o formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del otro sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Ignorar aportaciones o comentarios de la persona (excluir, no tomar en serio).
- Vaciar de funciones o responsabilidades su puesto de trabajo o dejar sin ocupación efectiva; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Penalizar, tomar decisiones que afecten desfavorablemente a su formación y promoción profesional o cualquier otra condición de trabajo.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipación etc.).
- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho por razón de dichas causas.

La discriminación laboral (ya sea por sexo o género o por cualquier otra de las causas citadas) puede llegar a ser constitutiva de **delito** (art. 314 del CP).

Acoso moral, psicológico o *mobbing*

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Esta exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud" (Nota Técnica de Prevención 854 del INSSL).

Para que la conducta o conductas sean calificadas como acoso moral, la jurisprudencia exige que concurran estos requisitos:

- Que responda al fin de **vejar, humillar o atentar contra la dignidad** de la persona trabajadora o sea objetivamente idónea para producir un padecimiento físico o moral (se produjera efectivamente o no).

- Que la conducta sea **deliberada** o, por lo menos, esté adecuadamente conectada con el resultado lesivo.

Con carácter ejemplificador y no excluyente, se pueden señalar los siguientes ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral:

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva o no proporcionar los medios esenciales para realizar su trabajo.
- Aislar, incomunicar, prohibir la comunicación de la persona trabajadora con otras personas trabajadoras, o de estas con aquella, o con clientela/familias.
- Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo o manipularla para inducir a error.
- Acusaciones sistemáticas de negligencia o falta de profesionalidad injustificadas.
- Imposición de sanciones disciplinarias injustificadas y reiteradas.
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben la reputación, la imagen o la profesionalidad.
- Recochineos, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, minusvalorar el trabajo, ocultar o minimizar los méritos.
- Criticar continuamente el trabajo, ideas o propuestas de la persona acosada.
- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar a la persona, a su trabajo o a los resultados obtenidos.
- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, o el alojamiento de la persona cuando sea proporcionado por la entidad etc., o substraer elementos clave para su trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad sin justificación o asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad de la persona.
- Animar a otras personas para participar en cualquiera de las acciones anteriores, o a denunciar o presentar quejas contra la persona acosada, mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.

El acoso moral en el trabajo puede llegar a ser constitutivo de **delito** (art. 173 del Código penal).

Trato y/o acoso discriminatorio

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.4 de la *Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: "Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o por consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo".*

La Ley amplía el elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, abarcando el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2.1.).

Comprende tanto tratos discriminatorios puntuales como reiterados.

Se incluyen expresamente las conductas que constituyan acoso o violencia contra las personas LGTBI por razón de su orientación o identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, de conformidad con lo dispuesto en la *Ley 4/2023, de 28 de febrero , para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.*

A tal efecto, se tendrán en cuenta los conceptos establecidos en la Ley:

- **Orientación sexual:** atracción física, sexual o afectiva hacia una persona (heterosexual, homosexual o bisexual).
- **Identidad sexual:** vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Intersexualidad:** la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Persona trans:** persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Familia LGTBI:** aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- **LGTBIfobia:** toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, perjuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

De manera ejemplificadora y no excluyente, podrían constituir trato discriminatorio o acoso discriminatorio, siempre que estén conectadas con alguno de los factores de discriminación arriba enumerados, las siguientes:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de forma ofensiva, aislarla o ridiculizarla por alguno de los factores de discriminación descritos.
- Burlarse o utilizar calificativos o formas ofensivas para dirigirse a una persona por su raza, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, enfermedad etc.

- Ataques, recochineos, calificativos ofensivos y/o tratos desfavorables por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de la persona o sus características sexuales.
- Utilización de humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan con el género con el que se identifique.
- Negarse a adaptar el puesto de trabajo o a realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, que no impongan una carga desproporcionada o indebida y que sean necesarios para que la persona con discapacidad pueda trabajar en igualdad de condiciones que las demás (artículo 6.1 la) de la Ley 15/2022 y STC de 15 de mayo de 2021).
- Atacar las creencias políticas o religiosas de la persona trabajadora.
- Ataques o tratos desfavorables por razón de la pertenencia a un sindicato o por acciones sindicales realizadas.
- Ataques o tratos desfavorables por la nacionalidad, origen racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad o enfermedad de la persona.
- Tratos desfavorables por razón de la enfermedad, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías o trastornos.

Violencias digitales y ciberacoso

Por violencia digital podemos entender *"aquellos actos de violencia o acoso en línea, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona".*

La violencia digital comprende el ciberacoso, sea moral, sexual o discriminatorio, la calumnia, el insulto, la amenaza y las expresiones discriminatorias. Podemos enumerar, de modo ejemplificador, las siguientes conductas:

- El envío por medios digitales de imágenes, vídeos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios, expresiones o chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio o que afecten a la dignidad de la persona trabajadora.
- La difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual de una persona trabajadora sin su consentimiento (sexpreading, revenge porn o "pornovenganza"). Pueden ser obtenidas legítimamente por quien las difunde (imágenes o vídeos enviados por la propia víctima, o grabado de común acuerdo), pero esta lo utiliza para hacer daño a la víctima difundiéndolos o haciéndolos públicos sin su consentimiento.
- Irrumpir en las redes sociales de alguien o crear un perfil falso para hacerse pasar por la víctima a fin de desacreditarla (fraping).

- Amenazar a la víctima con difundir o hacer público contenido de carácter sexual de esta si no accede a las pretensiones de la/del chantajista (sextorsión).

Además de los delitos contra la integridad física y/o psíquica y contra la libertad sexual que pueden comportar estas conductas (amenazas, coacciones etc.), pueden asimismo ser constitutivas de los **delitos de descubrimiento y revelación de secretos** tipificados en el art. 197 del Código penal.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

DOWN GALICIA se compromete a establecer las siguientes medidas para promover condiciones de trabajo que eviten las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo:

Evaluación

Realización de una **evaluación específica de los factores de riesgo psicosocial**, entre los cuales figurarán los riesgos de sufrir violencias sexuales, física, psicológica, discriminación o acoso en el trabajo.

Prevención

Se adoptarán las **medidas preventivas** que resulten necesarias en función de los resultados de la evaluación en relación con el entorno y las condiciones de trabajo, factores organizativos, procedimientos de trabajo y modelos de gestión empresarial, para eliminar o minimizar los factores de riesgo psicosocial. En todo caso, se adoptarán las siguientes medidas a fin de evitar que puedan ser fuente de situaciones de violencia y acoso:

- Se garantizará la integración de la perspectiva de género en la organización de los espacios y lugares de trabajo a fin de que resulten accesibles y seguros para todas las personas trabajadoras.
- Se promoverá un bueno clima laboral, para el cual se realizarán periódicamente encuestas y se facilitará la posibilidad de presentar propuestas de mejora.
- Se analizará la carga de trabajo y su distribución entre las personas trabajadoras.
- Se definirán claramente los objetivos, responsabilidades, funciones y tareas de cada departamento, área y puesto de trabajo.
- Se realizará un seguimiento de los casos de baja laboral.

Formación

Se adoptarán las siguientes medidas de **formación, información y sensibilización**:

- Difusión del compromiso de DOWN GALICIA de tolerancia cero frente a este tipo de conductas (**ANEXO 1**).
- Difusión y distribución del Protocolo para la prevención y actuación frente las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, tanto entre el personal de la Federación como personal de otras entidades colaboradoras, asociaciones federadas o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la ella (subcontratas, proveedoras/eres etc.). DOWN GALICIA se compromete a que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia del presente Protocolo de actuación. A tal efecto, a su entrada en vigor se publicará en la web de la entidad y se remitirá por e-mail y otros medios de comunicación internos a disposición de todo el personal. Igualmente, se remitirá un comunicado a todas las personas trabajadoras,

recordándoles su inestimable contribución para la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos impropios que puedan ser constitutivos de acoso. Para facilitar a todo el personal la comprensión del procedimiento definido de una manera más visual, se aporta detalle del **Circuito del procedimiento del Protocolo (ANEXO 8)**. Es responsabilidad de cada empleado/a, con independencia de su puesto y categoría profesional, adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse, ya que, de lo contrario, se está convirtiendo en cómplice.

- Realización de reuniones informativas y/o acciones formativas dirigidas a todo el personal, así como al personal de nuevo ingreso, en las que se le expliquen los distintos tipos de conductas, incluidas las cometidas por medios digitales, uso responsable de tecnologías de la información y comunicación, como detectarlas, como actuar frente a ellas, procedimiento para formular quejas y denuncias y derechos y garantías de las víctimas.
- Realización de acciones de sensibilización y formación para la protección integral frente a las violencias sexuales.
- Difusión de los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales y de las víctimas de violencia de género.
- Definición de una política de protección de datos personales, integrando en ella la protección frente a la violencia y el acoso, con el compromiso de minimizar el tratamiento de datos, especialmente cuando se trata de datos sensibles que pudiera dar lugar, en caso de mal uso, a situaciones de violencia, acoso o discriminación.
- Definición de una política interna de uso de medios digitales y de garantía del derecho a la desconexión digital, con la participación de las personas trabajadoras.
- Realización de acciones formativas, informativas o de sensibilización, dirigidas a todo el personal, sobre el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación, la identificación de situaciones de violencia digital y ciberacoso y mecanismos de reacción frente a estas situaciones.

6. GARANTÍAS DEL PROCEDEMIENTO

Respeto y protección a las personas

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia, y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen el deber de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación (**ANEXO 4**).

Toda la información y documentación que se genere durante el procedimiento tendrá carácter confidencial. Para este efecto, la persona responsable de la gestión del caso asignará unos códigos alfanuméricos identificativos tanto de la presunta víctima como de la persona presuntamente autora de la conducta.

Los datos relativos a la salud estarán especialmente protegidos, de tal manera que para incorporarlos al expediente será necesaria autorización expresa de la persona afectada. En sus informes y diligencias, la Comisión Instructora deberá garantizar la confidencialidad de los datos relativos a la salud de que tuviera conocimiento a lo largo de la investigación

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución tendrán lugar en los plazos fijados en el presente protocolo, sin perjuicio de que la Comisión Instructora pueda ampliarlos por el tiempo estrictamente necesario cuando concurran circunstancias excepcionales, debidamente justificadas, que impidan su cumplimiento.

Imparcialidad

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes buscarán de buena fe a verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Prohibición de represalias

Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparecen como testigos, o participen en una investigación de acoso, siempre que se actuara de buena fe[2].

Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de prestar la debida colaboración con la investigación que se lleva a cabo.

Restitución de las víctimas

Si el acoso realizado se concretó en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Federación deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Denuncias infundadas o falsas

En caso de que se concluya que la denuncia se hizo de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Gerencia por delegación de la junta directiva podrá iniciar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

[2] Tener en cuenta lo que recoge la *Lei 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, al respecto de la obligación de las empresas de implantar un canal de información interna para la presentación de información o denuncias sobre infracciones penales o administrativas graves y muy graves.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

COMISIÓN INSTRUCTORA

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de DOWN GALICIA designa a varias personas como integrantes de la **Comisión instructora** para que tramiten cualquier denuncia en los casos contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Estará integrada por las siguientes personas en activo:

- Presidencia u otra persona directiva de la federación.
- Gerencia.
- Coordinación/Responsable Administración/Área atención.

Ante la posible necesidad de cubrir a una persona de la Comisión que, por el motivo que sea, no puede participar en el proceso de investigación, se contemplan hasta dos suplencias:

- 1ª persona suplente.
- 2ª persona suplente.

En un documento anexo al presente protocolo (**ANEXO 2**) figurarán los datos de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Protocolo y de las 2 suplencias.

La entidad procurará un mínimo de **4 horas de formación en materia de prevención del acoso en el trabajo** a las personas que formen parte de la citada Comisión.

Las funciones de la Comisión serán:

1. Velar por la difusión y el cumplimiento de este Protocolo y resolver cualquier interpretación o duda que pudiera surgir en cuanto a su aplicación.

2. Recibir todas las consultas y denuncias por supuestos de acoso en el ámbito laboral del personal de la entidad.

3. Llevar a cabo la labor de investigación de las denuncias de acuerdo a este protocolo, disponiendo de los medios necesarios por parte de la entidad, así como, de ser necesaria, la integración en el procedimiento de alguna persona externa a la entidad como profesional experta en las temáticas (abogado/a, experto/a en prevención de riesgos, igualdad...).

4. Instar y gestionar las medidas que estimen convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas, así como adoptar las medidas cautelares que puedan ser necesarias durante el proceso de investigación.

5. Elaborar el informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso tras la investigación.

6. Poner en conocimiento de la autoridad competente, en el caso de proceder, el informe con las conclusiones de la investigación y las pruebas sobre los supuestos de acoso sexual como presunto delito a juzgar por la autoridad competente.

7. *Elaborar una Memoria anual de todas las actuaciones realizadas.*

8. *Y, cualquier otra que se hayan podido derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.*

Las personas de la Comisión Instructora podrán atender **consultas** anónimas o informales del personal trabajador sobre materias relacionadas con sus competencias. Dichas consultas serán **confidenciales**.

Para el ejercicio de sus funciones, la Federación proveerá a la Comisión Instructora de los medios materiales adecuados, de la disponibilidad horaria necesaria sin merma alguna en su retribución, y de la posibilidad de recurrir a terceras personas externas si necesita asesoramiento o asistencia (especialistas en igualdad, medicina, psicología, juristas etc.)

Durante la fase de investigación, y previa información o solicitud a la Gerencia/Dirección, las personas integrantes de la Comisión Instructora tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, y libre acceso a todas las dependencias de la entidad, debiendo todo el personal prestar la debida colaboración que se le requiera.

EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la denuncia presentada por escrito (en persona o correo-e).

Si la persona trabajadora cree estar padeciendo, por parte de los/as compañeros/as y/o superiores jerárquicos, una situación de acoso en el ámbito laboral, y considera que el hecho de comunicar a quién origina esta situación su disconformidad con la misma no va a solucionar el conflicto, para que se puedan adoptar las medidas que sean necesarias, tiene el derecho y el deber de dirigirse a la Comisión Instructora del Protocolo, **en primer lugar a través de la Gerencia/Dirección de la entidad**. En el supuesto que esta persona le resulte inoportuna o no esté disponible, lo podrá hacer a través de cualquiera de las otras personas miembro de la Comisión que se relacionan en el artículo anterior como activos.

Las personas trabajadoras de la Federación deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

Las denuncias serán **secretas** y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación, tanto directamente por escrito y en sobre cerrado o a través de correo electrónico, dirigido a la Comisión Instructora. Utilizará el **modelo de denuncia** (**ANEXO 3**) que estará disponible para todo el personal trabajador.

Todo el personal estará atento a posibles situaciones de acoso respeto a sus compañeros/as. Aquella persona trabajadora que perciba la existencia de cualquier tipo de acoso, aunque se esté produciendo hacia un/una compañero/a deberá también denunciarlo inmediatamente segundo lo indicado previamente, **en primer término a través de la Gerencia/Dirección** o a través de cualquiera de las otras personas miembro de la Comisión.

La Gerencia/Dirección o persona de la Comisión que reciba la denuncia o consulta, en el plazo máximo de 24 horas, deberá ponerlo en conocimiento de todas las personas integrantes de la comisión, y analizar la situación y la necesidad de tomar de manera inmediata acciones cautelares durante el proceso de

investigación, evitando así el agravamiento de la situación, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas y proporcionadas al caso. Ejemplos de posibles acciones cautelares: cambio de horarios, cambio de puestos, separación física entre presunto/a acosador/a y la persona que denuncia el presunto acoso.

Si la denuncia fue presentada por una tercera persona, alguien de la Comisión Instructora se pondrá en contacto con la presunta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Gerencia/Dirección realice actuaciones preventivas en aras de evitar la existencia de riesgos para otras personas.

Tanto la víctima como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquiera medio válido en derecho.

Se deberá **garantizar la confidencialidad** cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias (**ANEXO 4**).

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un **código numérico** a cada una de las partes afectadas.

ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Una vez recibida la denuncia por parte de la Comisión, en el **plazo máximo de 4 días hábiles, deberá emitir un Informe Inicial por escrito** que contendrá la resolución sobre las actuaciones a realizar.

- Medidas cautelares necesarias
- Inicio de la investigación, determinación del equipo instructor encargado de la investigación
- Posibles medidas de solución del conflicto

Dicho informe será remitido a la Xunta Directiva de la entidad, para su información y seguimiento como representantes de la entidad, aportándoles la información estrictamente necesaria y únicamente datos personales de las personas que se requieran para la toma de decisiones y responsabilidades.

La Comisión Instructora informará de la denuncia a la Gerencia, a la Comisión del Plan de Igualdad (a la víctima, si no es ella quien presenta la denuncia) y a la persona denunciada; esta última mediante **notificación fidedigna con acuse de recibo** (**ANEXO 5**), concediendo un plazo de 3 días laborables para contestar a la misma y acercar los elementos que considere necesarios para la investigación de los hechos denunciados o solicitar la práctica de diligencias de investigación pertinentes y en virtud del derecho de contradicción.

La Comisión Instructora propondrá a la Gerencia la adopción de las **medidas cautelares** que sean necesarias.

Cualquier queja, denuncia o reclamación que se exponga tendrá presunción de **veracidad.**

En todo caso, se garantizará la **imparcialidad** de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la entidad para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

La Comisión Instructora realizará una investigación rápida y confidencial en el término de **10 días laborables**, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima, de la que se recogerá toda la información en una única explicación de los hechos, y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, que deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. Las entrevistas se realizarán por separado.

Realizará las entrevistas a todas las personas identificadas como testigos, y terceras personas si las hubiera. Las personas citadas tendrán deber de comparecer y colaborar con la investigación.

Se levantará acta de todas las entrevistas y audiencias realizadas, siendo firmadas por las personas que en ellas intervengan. Y al mismo tiempo, se le requerirá a estas personas firmar su **compromiso de confidencialidad** (**ANEXO 4**).

Cuando la persona denunciada y la presunta víctima compartan espacio y tiempo de trabajo o tengan relación jerárquica directa, se acordará la **separación cautelar**, siempre que sea proporcionado y razonable conforme a las circunstancias del caso.

En los supuestos en que se trate de la difusión de imágenes o vídeos que atenten gravemente contra la privacidad de la persona afectada, la federación tomará las medidas cautelares oportunas para paralizar la difusión de tales archivos. En estos supuestos, además de la aplicación del presente Protocolo, se iniciará el correspondiente procedimiento sancionador y se tomarán las medidas pertinentes para determinar si se produjo una infracción de la normativa de protección de datos.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante y/o víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir quién será cambiado de puesto.

LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora, dentro de un plazo de 2 días laborables**, elaborará un informe de conclusiones que trasladará de manera inmediata a la Gerencia** (ANEXO 6), en el que se recogerá la siguiente información:

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
2. Relación de las diligencias practicadas, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas recogidas.
3. Resumen de los principales hechos que se consideren acreditados.
4. Conclusiones, indicando se hay indicio o no de conductas o delitos que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
5. Medidas propuestas

Se informará tanto a la persona denunciada, como a la persona denunciante y a la víctima en caso de ser personas diferentes, de la resolución adoptada en el informe realizado.

Con esto:

- Si de la prueba practicada se deduce la *concurrencia de indicios de acoso*, en las conclusiones del informe, la Comisión Instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el *despido disciplinario* de la persona agresora.

- Si de la prueba practicada *no se apreciaran indicios de acoso*, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, o, en términos generales, de ninguna conducta contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

- Si, aun no existiendo acoso, encuentra *alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto*, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la Gerencia de la entidad, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

La Gerencia de DOWN GALICIA una vez recibidas las conclusiones por parte de la Comisión Instructora, según el modelo de informe (**ANEXO 6**) adoptará las decisiones que considere oportunas **en el plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quien deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso y velarán por su efectiva aplicación.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción disciplinaria a la persona autora del acoso o con el sobreseimiento del caso. En caso de que el/la empleado/a responsable del acoso no acercara en la fase de investigación pruebas algunas que atenúen o le eximan de responsabilidad por los hechos imputados, la Federación le impondrá la sanción que proceda considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de los deberes laborales, tipificada como tal en el Convenio Colectivo de

aplicación y por la transgresión de la buena fe contractual que comporta. Todo eso con contemplación de lo dispuesto en el artículo 54.2. (g) del Estatuto de los Trabajadores/as, sobre el despido disciplinario en los casos de acoso por razón de origen racial o étnica, religión o convicciones, enfermedad, discapacidad, edad u orientación sexual; acoso sexual y acoso por razón de sexo o género.

En caso de que la sanción no lleve el traslado forzoso o el despido, la Federación tomará las medidas oportunas para que la persona autora de la conducta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima a opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar alguna medida donde no coincidan, no pudiendo suponer un empeoramiento de las condiciones laborales ni retributivas de la víctima.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada se comunicará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

a) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

b) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

c) Existan dos o más víctimas.

d) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora, hacia víctima, testigos o personas de la comisión instructora.

e) La víctima se encuentre en situación de vulnerabilidad por su edad, algún tipo de discapacidad física, psíquica, intelectual, cognitiva o sensorial, enfermedad o pertenencia al colectivo LGTBI.

f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima sufriera graves alteraciones medicamente acreditadas.

g) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.

h) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

i) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becaria o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Entre las **sanciones** para considerar y aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Gerencia de DOWN GALICIA mantendrá un **deber activo de vigilancia** respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de

localización. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

La sanción requerirá **comunicación escrita y motivada** al trabajador o trabajadora.

La Gerencia adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación se vuelva a repetir, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo **actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima**, entre otras, las siguientes[3]:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando permaneciera en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.
- Cualificación como contingencia profesional de los daños para la salud sufridos por la víctima a consecuencia del acoso.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se implantaron las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Gerencia, con las cautelas señaladas en el procedimiento respeto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

[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.

La Comisión Instructora del Protocolo, a enero de cada año, hará una Memoria Anual sobre el año anterior, detallando:

- Nº y tipología de las acciones de formación, sensibilización e información, personas destinatarias y nivel de participación.
- Nº consultas, quejas o denuncias que se presentaron.
- Nº y tipología de las situaciones de ciberacoso que se detectaron en la entidad.
- Nº y tipología de las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género detectadas.
- Nº de informes iniciales elaborados y plazo.
- Nº de expedientes informativos elaborados y plazos.
- Nº y tipología de medidas correctoras implementadas.
- Nº de casos en los que la situación de acoso fue acreditada o archivada y que se hizo en cada caso.
- Nº de expedientes abiertos e identificación de los mismos, de ser el caso.
- Conclusión y propuestas de mejora.

Dicho Informe Anual no contendrá datos personales ni identificativos de ninguna persona de las implicadas y será presentado a la Junta Directiva de la entidad para su conocimiento y seguimiento. Para hacer esta Memoria Anual, se dispone de un Modelo de informe anual de seguimiento del protocolo (**ANEXO 7**).

8. PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene expresa consideración de **reservada y secreta**.

Todas las personas intervinientes en cualquier procedimiento asumen un especial deber de guardar **confidencialidad** en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento a consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de este deber llevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

La **custodia** del expediente, una vez finalizado, será responsabilidad de la Gerencia.

A favor de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, posibles testigos, y la persona presunta acosadora, a cada una de ellas se les asignará un **código alfanumérico** para el trámite de investigación.

Los datos de carácter personal y la documentación obrante en el expediente solo podrán compartirse en el supuesto de solicitud **por parte de la Administración**, ante un procedimiento judicial o en cumplimiento de otros deberes legales.

En el supuesto de que durante el procedimiento se vulnere cualquier norma **en materia de LOPD** y respeto de las personas implicadas en él, las instructoras podrán ser sancionadas.

9. INCOMPATIBILIDADES

En caso de que la persona denunciada o denunciante tuvieran, con respecto a cualquiera de las personas que componen la Comisión instructora una relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, de superioridad jerárquica o funcional, la persona afectada quedará **automáticamente invalidada** para llevar a cabo este proceso y será **sustituida** por una suplente.

10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en el momento en que se aprueba este documento teniendo que ser comunicado al personal, a través de correo electrónico, además de la incorporación en los materiales de bienvenida y otra documentación de la entidad, manteniéndose **vigente durante el período de vigencia del I Plan de Igualdad de DOWN GALICIA**, sin perjuicio de las modificaciones del mismo.

El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro. Las partes que firman el presente documento, podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas, con el fin de mejorar la consecución de este.

El presente Protocolo será objeto de depósito voluntario en el Registro de Convenios Colectivos de la Xunta de Galicia, junto con el Plan de Igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima para denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Este protocolo fue aprobado en el seno de la Comisión negociadora del plan de igualdad de DOWN GALICIA.

FIRMAN (Comisión Negociadora del Plan de Igualdad)

FECHA

Santiago de Compostela, a 11 de julio de 2024

11. ANEXOS

ANEXO 1. COMPROMISO DE DOWN GALICIA EN LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

ANEXO 2. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

ANEXO 3. FORMULARIO DENUNCIA

ANEXO 4. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO 5. NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

ANEXO 6. INFORME ACOSO

ANEXO 7. MODELO INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

ANEXO 8. CIRCUITO PROCEDIMIENTO PROTOCOLO ACOSO

ANEXO 1. COMPROMISO DE DOWN GALICIA EN LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, **DOWN GALICIA** **manifiesta su tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de cualquier clase de comportamiento que pueda atentar contra la libertad sexual y la integridad física y moral de las personas trabajadoras.

Al adoptar este protocolo, **DOWN GALICIA** **quiere informar de su aplicación a todo el personal** que ofrece servicios en su *organización*, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización (voluntariado, personal en prácticas etc.).

Asimismo, **DOWN GALICIA** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades/empresas de las que procede el personal que trabaja en la organización. Así, el deber de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas/entidades.

Cuando la presunta persona acosadora no guarde relación jerárquica o en el organigrama de la entidad con la Gerencia y, por tanto, desde **DOWN GALICIA** no se pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa/entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones en las que se produzcan delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

a) en el lugar de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) donde esta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual, digital o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, **DOWN GALICIA** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización información de comportamientos no tolerados por la entidad -, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respeto se puedan exponer, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

....., … de ….. de 2024

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

ANEXO 2. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA Y CONTACTO

Se constituye en la Federación la **Comisión Instructora del Protocolo de Acoso**, integrada por las siguientes personas en activo:

- **Presidencia u otra persona directiva de la Federación, persona designada:**
  - Nombre y apellidos:
  - Cargo: Presidencia
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:
- **Gerencia, persona designada:**
  - Nombre y apellidos:
  - Cargo:
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:
- **Coordinación / Responsable Administración / Área Atención de la entidad, persona designada:**
  - Nombre y apellidos:
  - Cargo:
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:
- **1º Suplencia, persona designada:**
  - Nombre y apellidos:
  - Cargo:
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:
- **2º Suplencia, persona designada:**
  - Nombre y apellidos:
  - Cargo:
  - Teléfono de contacto:
  - Correo electrónico:

ANEXO 3. FORMULARIO DENUNCIA

REGISTRO ENTRADA/CÓDIGO

1. PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

☐	**Persona afectada**	Nombre y Apellidos
☐	**Otra persona**	Nombre y Apellidos

2. DATOS DE LA PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO

NOMBRE Y APELLIDOS		
Documento de Identidad	**Teléfono de Contacto**	**Mail**
Puesto de trabajo		
Domicilio a efectos de notificaciones		

3. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS	
Puesto de trabajo	**Mail / Tlfo.**
Relación laboral con la víctima	☐ Superior nivel jerárquico ☐ Mismo nivel jerárquico ☐ Inferior nivel jerárquico ☐ Clientela ☐ Entidad proveedora ☐ Otros_____

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

[Incluir un relato de los hechos denunciados]			
DOCUMENTACIÓN ANEXA			
☐	**SI**. Especificar	☐	**NO**

5. TESTIMONIOS Y/O PRUEBAS

[Indicar nombre y apellidos de testimonios y anexar cualquier medio de prueba que considere oportuno]

6. SOLICITUD

☐	**Solicito el inicio del Protocolo para la prevención y actuación frente delitos y conductas contra la libertad sexual e integridad moral en el trabajo de DOWN GALICIA.**		
LOCALIDAD Y FECHA		**FIRMA DENUNCIANTE**	**FIRMA PERSONA DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA** (Recibido)

ANEXO 4. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y/O RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO

****** ****** *******, como persona designada por la Organización para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y/o resolución de las denuncias que puedan atentar contra la libertad sexual y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso para cumplir con los siguientes deberes:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de atentar contra la libertad sexual y la integridad física y moral de las personas trabajadoras.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información.

Asimismo, declaro que fui informada de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de los deberes anteriormente expuestos.

En _____, a _____ de _____ de 2024

Firma:

ANEXO 5. NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

Comunicación dirigida a:

Nombre y Apellidos: _____ con DNI:_____

Por la presente, y como parte de la Comisión Instructora, definida en el Protocolo de Acoso de la Federación DOWN GALICIA le notifico que recibimos una denuncia interna contra usted, por lo que se activó el procedimiento interno de garantía correspondiente.

Con el objeto de transmitirle el contenido y el objeto de la denuncia recibida (Código Nº: ___) le emplazo para que pueda concurrir a una reunión que tendrá lugar en _____, el día _____de _____ de 20__, a las _____ horas.

Le informo que su no comparecencia puede ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

Se adjunta copia del actual *"Protocolo para la prevención y tratamiento de los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo"* para su información y referencia.

En _____, a__ de _____ de 20__

Firma de la persona de la Comisión Instructora_____

Recibí (fecha y firma): _____

ANEXO 6. INFORME DE CONCLUSIONES. ACOSO

CÓDIGO:_____

FECHA DENUNCIA: _____

NÚMERO DE EXPEDIENTE:

ENTIDAD:

CENTRO DE TRABAJO:

ASUNTO:

INFORME DE CONCLUSIONES

La comisión de instrucción del acoso formada el pasado [FECHA], y compuesta por:

D./D. ª [NOMBRE y APELLIDOS REPRESENTANTE]

D./D. ª [NOMBRE y APELLIDOS REPRESENTANTE]

D./D. ª [NOMBRE y APELLIDOS REPRESENTANTE]

D./D. ª [NOMBRE y APELLIDOS REPRESENTANTE]

Siguiendo el **protocolo de actuación para la prevención del acoso** de **DOWN GALICIA** y tras la instrucción del pertinente expediente,

EXPONE

1. **Antecedentes del caso:**

2. **Relación de los hechos del caso:**

3. **Diligencias practicadas:**

4. **Infracciones detectadas:**

5. **Propuesta de las medidas a adoptar:**

6. **Cierre del expediente y archivo y custodia del mismo:**
[Especificar según el protocolo de actuación las medidas para la protección de datos y el mantenimiento de la confidencialidad al cierre del expediente].

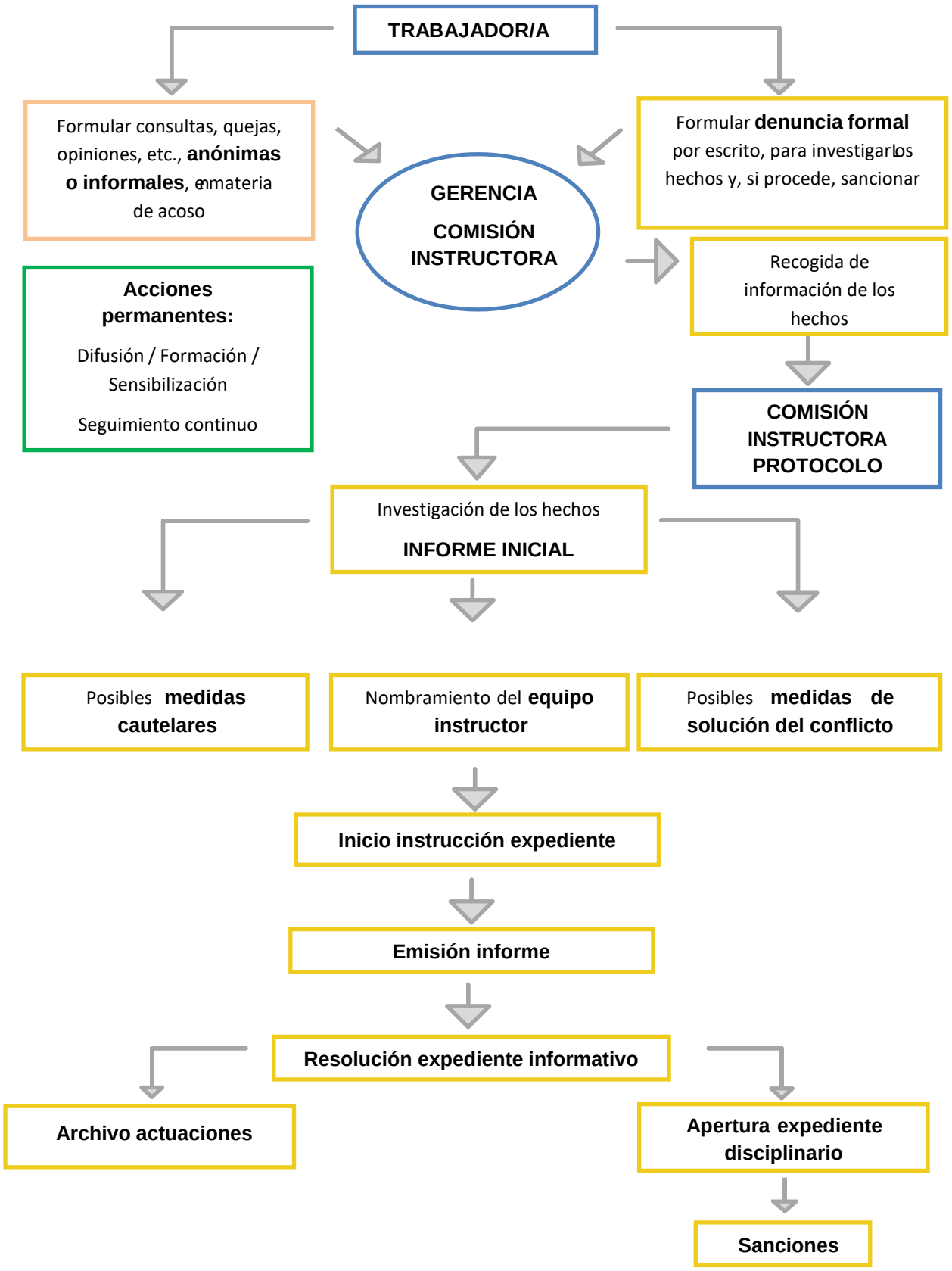
Localidad y fecha

Firmas

ANEXO 7. MODELO INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

	INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
ENTIDAD:	
FECHA DE ELABORACIÓN:	
PERSONA QUE LO ELABORA:	
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN	
Nº y tipología de las acciones de formación, sensibilización e información del protocolo realizadas	
Perfil de las destinatarias de las acciones (indicar cargo del personal y/o personas directivas participantes)	
Nº personas participantes en las acciones	
CONSULTAS, QUEJAS Y DENUNCIAS	
Nº de consultas, denuncias o quejas que se presentaron	
Nº de denuncias o quejas que se presentaron	
Nº y tipología de las situaciones de ciberacoso que se detectaron en la entidad	
Nº y tipología de las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género que se detectaron en la entidad	
MEDIDAS ADOPTADAS	
Nº de informes iniciales elaborados	
Nº de informes iniciales elaborados en plazo	
Nº de expedientes informativos elaborados	
Nº de expedientes informativos elaborados en plazo	
Nº e tipología de las medidas correctoras implementadas	
Nº de casos en los que la situación de acoso fue acreditada o archivada y que se hizo en cada caso	
Nº de expedientes abiertos e identificación de los mismos, de ser el caso	
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	

ANEXO 8. CIRCUÍTO PROCEDIMIENTO PROTOCOLO ACOSO



PLAZOS DE RESPUESTA:

