

Protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.

I

O artigo 14 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (LPRL), impón á Administración un deber de protección das persoas empregadas fronte aos riscos laborais. Enunciado dun xeito tan amplo, comprende sen dúbida a protección fronte aos riscos físicos (accidente de traballo e enfermidade profesional), tamén aos psicosociais, cuxa concreción ao través de diferentes comportamentos ou de condutas (acción e omisión) afúndase no rexeitamento da persoa apreciada como diferente ou singular (acoso moral ou psicolóxico), e a outros tipos de riscos xurdidos con ocasión ou como consecuencia da efectiva prestación de servizos que reflicten hábitos enraizados dende antigo na nosa sociedade, hábitos baseados nos estereotipos convencionais de mulleres e homes (acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero). Neste sentido, cómpre destacar que as tendencias normativas recentes tenden a tipificar con detalle concretas modalidades de acoso que, existindo dende hai tempo, carecían dun réxime xurídico propio, como é o caso do acoso por identidade sexual e expresión de xénero, cuxa definición dedúcese do artigo 3 da Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. Esixindo o seu artigo 15.1 que “as empresas de máis de cincuenta persoas traballadora [conten], no prazo de doce meses a partires da entrada en vigor da presente lei, cun conxunto de medidas e recursos para acadar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso e da violencia” contra elas perpetrados, o presente Protocolo non pode menos que abranguer no seu ámbito obxectivo a proscripción de tales modalidades de acoso e de violencia e de facilitar a defensa e reparación das vítimas polo procedemento que se regula.

Pero todas estas conductas e comportamentos incluídos no basto ámbito das violencias sexuais veñen de atopar un destacado rexeitamento tras a promulgación da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, que aplícalles tal consideración, a de violencias sexuais, en canto rezuma ou subxaza un contido sexual, non consentido, que condiciona o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito, público ou privado,

incluíndo o dixital. Neste sentido, lémbrese que o seu artigo 13, atribúe ás Administracións e organismos públicos o deber de “promover condicións de traballo que eviten as condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital. Así mesmo, deberá arbitrar procedementos ou protocolos específicos para a súa prevención, detección temperá, denuncia e asesoramento a quen fose vítimas destas condutas”.

A efectividade deste deber de protección acádase cunha obriga da Administración de loitar contra tales comportamentos ou condutas, empregando os instrumentos da propia Lei de prevención de riscos (preferentemente, as avaliacións de riscos), pero tamén dotándose a sí mesma dun protocolo de actuación público e garantista tal e como esixen o artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e se deduce do artigo 12.2 e 13 da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

Pola súa banda, ese deber de protección ten o seu correlato nos dereitos dos empregados e empregadas públicas ao “respecto a súa intimidade, orientación e identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, moral e laboral”, segundo a transcripción literal do artigo 14.h) do Estatuto Básico do Empregado Público -en adiante, EBEP- na redacción dada pola xa citada Lei 4/2023, e en liña co disposto no artigo 71.k) da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia. Reafírmanse ámbalas dúas normas nos seus artigos 95.2.b) e o), do EBEP, e 185.b) e o), da Lei 2/2015, na vontade de erradicación deses comportamentos ou condutas cando cualifican como infracción moi grave as actuacións dos empregados e empregadas públicas que supoñan “unha discriminación por razón de orixe racial o étnico, relixión o conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento o veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo”, alén do “acoso laboral”.

A violencia implica a condición de ser violento, adxectivo definido polo Dicionario da Real Academia Galega como “que ten lugar sen ningún control, que

se realiza á forza e causando medo” (segunda acepción) ou “que se realiza ou ocorre en contra do propio gusto e inclinación natural, que causa violencia moral porque avergonza, compromete etc.” (sexta acepción). Non é posible manter un ambiente de traballo inserido pola violencia sexa a que sexa a súa forma, en particular a que se exerce sobre as mulleres, a que ten matices discriminatorios, a que atenta contra a integridade moral da persoa polas súas propias calidades persoais e intransferibles. Así, o presente Protocolo acolle un amplo concepto de violencia baixo a caución de que se manifeste na contorna de traballo ou con relación a ela ou que condicione a prestación de servizos da persoa traballadora.

II

No que atinxe ás violencias sexuais no traballo compre indicar que ataca á dignidade, á igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e xera unha discriminación por razón de sexo; ataca, entón, os valores esenciais inseridos nos dereitos fundamentais das sociedades democráticas e reflexados na Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979.

Recordando que a promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes inclúese tamén entre as misións esenciais da Unión Europea (artigos 2, 3.2, 13 e 141 do Tratado Constitutivo; e artigo 23 da Carta de Dereitos Fundamentais), o noso dereito interno, enuncia o principio de igualdade de trato e de interdicción da discriminación por razón de sexo no artigo 14 da Constitución de 1978 baixo a proclama da igualdade de todas as persoas ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra circunstancia persoal ou social; e no seu artigo 9.2 cando ordena aos poderes públicos a promoción da igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra e a remoción dos obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude. A expresión máis grave e rexeitable da diferenza de trato entre mulleres e homes e da aceptación de roles estereotipados atópase no exercicio de violencias sexuais que fenden a dignidade humana expresada no artigo 10 e que poden lesionar o dereito fundamental á integridade física e moral sancionado no artigo 15.

En cumprimento do mandato constitucional do dito artigo 14 da Constitución, a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, veu establecer o marco normativo básico destinado a previr e proscibir calquera forma de discriminación por razón de sexo, tanto no

ámbito público como privado. Nese eido, a Lei define o acoso sexual e o acoso por razón de sexo como actos discriminatorios, introducindo medidas específicas orientadas á súa erradicación nas relacións sociais, laborais, e no ámbito da actuación das administracións públicas, medidas posteriormente desenvolvidas no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, pola que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores (ET), e no Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP). Proxectasen tales medidas na nosa Administración autonómica co Decreto Legislativo 2/2015, de 12 febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, dirixido a toda a sociedade galega, e coa Lei 2/2015, de 29 abril, do emprego público de Galicia, inserida no ámbito da dita Administración autonómica, da local e dos entes institucionais galegos. Interesante é recordar neste eido o artigo 57 do antedito Decreto Legislativo 2/2015 que eleva a declaración de principios os seguintes extremos:

- a) A ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual.
- b) A definición do acoso sexual a través de exemplos de fácil comprensión.
- c) O recordo a todo o persoal do deber de respectar a dignidade da persoa.
- d) A explicación do procedemento informal de solución.
- e) A identificación, en cada unidade administrativa ou en cada centro de traballo, do asesor ou asesora confidencial.
- f) A garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais.
- g) A información da garantía de debida protección de quen denuncie e de quen testifique, salvo se evidenciase a súa mala fe.
- h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual.

Mais coa Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, se profunda no seu artigo 2 na preservación do principio de igualdade e de interdición da discriminación do sinalado artigo 14, así como no dereito fundamental da integridade física e moral, ao tempo que se reforza o dereito fundamental á liberdade e á seguridade no artigo 17. Para iso, pasan a ter transcendencia no ámbito laboral as violencias sexuais sufridas polas mulleres e introdúcese neste concepto o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, ademais de ofrecer un concepto legal da discriminación por asociación,

múltiple e interseccional. En consecuencia, as violencias sexuais non constitutivas de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo serán obxecto do presente protocolo cando a vítima as sufra con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos.

III

Polo anterior, o presente protocolo, dunha banda, estende o seu ámbito de aplicación á prevención e á actuación fronte a situacións de acoso por razón de orientación sexual ou identidade de xénero, para eliminar a discriminación nacida da condición persoal do xénero froito da vontade e a liberdade individual. Neste sentido, cómpre recordar o artigo 21 da Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea (2000) cando prohibe "(...) toda discriminación, e en particular a exercida por razón de sexo (...) ou orientación sexual». E, para pechar esta relación, o chamamento aos Estados membros para a formulación do principio de igualdade nas súas disposicións normativas e administrativas que foi efectuado pola emblemática Resolución do 8 de febreiro de 1994 do Parlamento Europeo, sobre a igualdade de dereitos dos homosexuais e das lesbianas da Comunidade Europea e sobre a igualdade xurídica e contra a discriminación de lesbianas e gais.

O espírito das fontes xurídicas citadas informou a Lei 2/2014, de 14 abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia. Pioneira a nosa Comunidade Autónoma está obrigada a facer fronte tamén ás condutas ou comportamentos que feren na contorna de traballo ás súas persoas empregadas públicas pola súa orientación sexual ou pola súa identidade de xénero.

E, pola outra, pretende ser un canle válido para tutelar no ámbito laboral as mulleres vítimas de violencias sexuais, evocando a obriga dos poderes públicos para actuar coa debida dilixencia fronte a todas as formas de violencia contra as mulleres en canto aspiración do Consello de Europa, artigos 2 e 3 do Convenio sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul), e mandato da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

IV

No referido á violencia psicolóxica no traballo, comprende as condutas e, no seu caso, os comportamentos que enturban a contorna de traballo ata chegar á fustigación das persoas vulnerando a súa dignidade, valor que instrúe os dereitos fundamentais segundo o artigo 10 da Constitución Española, e, xustamente, o dereito fundamental a integridade física e moral recoñecido no seu artigo 15. Sobre este particular, interesa subliñar o artigo 173 do Código Penal cando tipifica como delicto o acoso moral ou psicolóxico vertical descendente, isto é o efectuado pola persoa que ostenta un cargo superior cara os traballadores e as traballadoras cun posto xerarquicamente inferior. Mais no texto punitivo se exclúen outras moitas condutas, incluída o acoso moral ou psicolóxico vertical ascendente ou o acoso moral ou psicolóxico horizontal, que creban moralmente ás persoas e que como tales terían que erradicarse. Isto é o proposto polo Acordo Marco Europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo asinado o 26 de abril de 2007, cuxo punto 3 admite que existe acoso moral ou psicolóxico: “(...) cando se maltrata a un ou máis traballadores ou directivos varias veces e deliberadamente, ameázaselles ou se lles humilla en situacións vinculadas co traballo”; e igualmente polo Regulamento (CE, EURATOM) 23/2004 do Consello do 22 de marzo de 2004 polo que se modifica o Estatuto dos funcionarios das Comunidades Europeas e o réxime aplicable a outros axentes das Comunidades Europeas, por canto o seu punto 14 defíneo como “calquera conduta abusiva que se manifeste de forma duradeira, reiterada ou sistemática mediante comportamentos, palabras, actos, xestos ou escritos de carácter intencional que atenten contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica dunha persoa”.

O anterior formúlase no ámbito interno co “Criterio Técnico 62/2009 sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade social en materia de acoso e violencia no traballo” do 19 de febreiro de 2009, para o que existen “as condutas de abuso de poder os mandos ou responsables da empresa no que se veu denominando tradicionalmente pola doutrina e algunha lexislación do pasado como abuso de autoridade”, sendo outra manifestación do acoso “a conduta vexatoria ou de malos tratos cara a un traballador que se produce entre persoas que non manteñen entre si unha relación de mando ou xerarquía, ou que se a tivesen, esta non sería relevante”.

Dende esta perspectiva, xa non resulta acaída a loita contra o acoso moral ou psicolóxico vertical descendente. É preciso afondar en todas as condutas que vexan ou denigran as persoas na súa dignidade co fin de corrixilas nas súas

primixenias manifestacións e evitar a súa deformación cara a un verdadeiro acoso. Por iso, é máis correcto acollerse ao folgado concepto de violencia psicolóxica, comprendendo tanto o citado acoso nas súas diversas modalidades como outras condutas violentas.

Por último, débese mencionar o Convenio da OIT núm. 190 sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, feito en Xenebra o 21 de xuño de 2019, e incorporado ao noso ordenamento xurídico polo Instrumento de Adhesión publicado no BOE do 16 de xuño de 2022. Mediante dito Instrumento, España se obriga á persecución da «violencia e acoso» no mundo do traballo, entendidos dende un concepto amplo como un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales 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 o acoso por razón de xénero.

Con este marco legal, é vontade do presente Protocolo abranguer os comportamentos ou as condutas constitutivas das violencias sexuais, da violencia psicolóxica no traballo e doutras violencias afíns, dotarse das medidas para erradicalas e regular o procedemento administrativo para coñecer das denuncias e queixas formuladas polas persoas empregadas públicas con tal fin.

CAPÍTULO I DISPOSICIÓNS XERAIS

Cláusula primeira: Obxecto

Este Protocolo ten por obxecto establecer as normas da actuación da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico fronte a calquera tipo de violencia manifestada mediante o acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, e calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual si ten lugar como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos; e a violencia psicolóxica exercida polo acoso discriminatorio, o acoso moral ou psicolóxico e as condutas de violencia psicolóxica no traballo, na fase preliminar de investigación e avaliación dos

feitos, co fin de determinar se existe fundamento para iniciar o procedemento para a adopción das medidas disciplinarias, ou doutro tipo que resulten oportunas, ou dar traslado ao Ministerio Fiscal.

Cláusula segunda: Conceptos

1.- Para os efectos deste Protocolo enténdese por:

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

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

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

d) Outras violencias sexuais: Calquera acto de natureza sexual diferente dos recollidos nas letras a), b) e c), non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual da persoa se ten lugar como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos

e) Acoso discriminatorio: Todo comportamento exercido sobre unha persoa en función dunha (acoso discriminatorio simple) ou de diferentes causas (acoso discriminatorio múltiple o interseccional), tales como a orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade, lingua, estado civil, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, adhesión ou non a sindicatos ou aos seus acordos, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, que persiga

atentar contra a súa dignidade e/ou crear un espazo intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou segregador.

f) **Acoso moral ou psicolóxico:** todo comportamento reiterado e prolongado, verbal, non verbal ou físico, dunha ou máis persoas que actúan dende unha posición de poder psicolóxico -non necesariamente xerárquico- no lugar de traballo ou en conexión con el ou que teñen o propósito de crear unha contorna hostil e humillante que perturbe a vida laboral da vítima e que produce o efecto de vexala, menosprezala, degradala, coaccionala, intimidala ou discriminala.

g) **Conduas de violencia psicolóxica:** Conduas que, dende unha posición de poder -non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos-, teñen o propósito ou o efecto de vexar, menosprezar, coaccionar, intimidar ou discriminar á persoa ou persoas ás que se dirixen, causándolles malestar e perturbando a súa vida laboral, pero que, por careceren de carácter reiterado e prolongado no tempo ou por non estar focalizadas nunha ou varias persoas en particular, non poden considerarse constitutivas de acoso laboral.

2. Na cualificación dos feitos que poidan ser tipificados nas alíneas a), b), c), d) e e) do apartado anterior terase en conta a relación exemplificativa de comportamentos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio ou acoso moral ou psicolóxico ou de condutas de violencia psicolóxica contida no anexo a este Protocolo.

Cláusula terceira. Ámbito subxectivo

1. Están comprendidos no ámbito subxectivo de aplicación deste Protocolo as persoas empregadas na Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e nas entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2014, de 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración Xeral e do sector público autonómico de Galicia.

2. No caso de que as situacións amparadas por este protocolo afectasen a persoal das empresas colaboradoras ou que manteñan unha relación xurídica

contractual ou afín coa Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e/ou coas entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2010, de 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, e estean prestando servizos nas instalacións ou no espazo virtual de dita Administración ou de dito sector, procederase:

a) Se a persoa acosadora pertence ás empresas colaboradoras ou que manteñan unha relación contractual ou afín coa Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e/ou coas entidades instrumentais do sector público autonómico, á notificación fidedigna á persoa ou persoas responsables daquelas para que activen o seu procedemento interno de prevención do acoso e das outras figuras enumeradas na cláusula segunda, sen prexuízo da obriga xeral de coordinación da prevención de riscos que atinxe a citada Administración Xeral e demais entidades instrumentais.

b) Se a persoa acosadora fose empregado público da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e/ou das entidades instrumentais do sector público autonómico e a vítima tivera un vínculo contractual laboral ou afín coas empresas ou entidades contratadas ou subcontratadas por aquela ou aqueles, á apertura do procedemento contido no presente Protocolo e nos termos recollidos no seu clausulado.

Cláusula cuarta. Ámbito obxectivo

O presente protocolo será de aplicación cando as condutas ou os comportamentos descritos na cláusula segunda teñan lugar, con ocasión ou como consecuencia do traballo efectuado, nas instalacións da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico ou nun espazo virtual inscrito no seu ámbito organizativo e funcional, aínda que sobreveñan fora da efectiva prestación de servizos. En particular, no cumprimento de misións laborais, realización de viaxes por estes mesmos motivos, nos desprazamentos compartidos entre o domicilio e o posto de traballo, durante a celebración de cursos de formación ou asistencia a eventos relacionados coa dita prestación de servizos ou tempo de goce de permisos e outras figuras afíns relativas ao exercicio da corresponsabilidade.

CAPÍTULO II MEDIDAS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN DO ACOSO E DOUTRAS SITUACIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO

Cláusula quinta: medidas de información e difusión

1. As persoas empregadas públicas da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2014, de 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración Xeral e do sector público autonómico de Galicia, deben ser informadas da existencia deste protocolo e do seu contido. A Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia elaborará un plan de comunicación específico que garanta a súa difusión mediante a súa publicación na páxina web e a creación na intranet dun apartado visible e de fácil acceso, onde constará o correo de contacto co Comité de Intervención.
2. O presente protocolo darase a coñecer ás empresas colaboradoras, subministradoras e ás que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín coa Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ou co seu sector institucional cando presten servizos nas instalacións ou no espazo virtual de dita Administración ou de dito sector.

Cláusula sexta: medidas de formación e sensibilización

1. Co obxecto de formar, concienciar e sensibilizar ás persoas empregadas públicas da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico, desenvolveranse campañas de sensibilización e programas formativos en materia de igualdade, xénero, diversidade afectivo-sexual, violencias sexuais, non discriminación, fomento dunha contorna de confianza, colaboración e cooperación na prestación de servizos, e de prevención e actuación ante as condutas definidas na cláusula segunda. Por iso, tratarase de facer consciente a todo o persoal da súa responsabilidade na construción dun contorno de traballo respectuoso, especialmente as persoas que ostenten responsabilidades.
2. Dentro da oferta anual de accións formativas programadas pola Escola Galega de Administración Pública, haberá cursos especificamente dirixidos ao persoal empregado público e especialmente ao persoal con responsabilidades directivas

e organizativas, aos membros do Comité de Intervención e do Servizo de Prevención de Riscos Laborais, así como a todas as persoas con responsabilidades directas ou indirectas na implementación do presente protocolo.

3. Así mesmo, proporcionarase unha formación específica para o persoal con responsabilidade, que lle permita identificar os factores que contribúen a impedir que se produzan situacións de acoso e a familiarizarse coas súas responsabilidades nesta materia.

Cláusula sétima. Outras medidas de prevención

1. Con carácter adicional, a Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia adoptará medidas dirixidas a:

a) Avaliar e analizar a existencia de posibles casos de acoso ou de violencias sexuais entre as persoas do seu cadro de persoal e a detectar os factores que poden favorecer a súa aparición.

b) Habilitar recursos diversificados para a resolución temperá destas situacións.

c) Velar pola mellora continua das condicións de traballo e porque as relacións entre as persoas empregadas públicas se baseen no respecto a intimidade, igualdade e dignidade.

d) De existir indicios suficientes, adoptar medidas que eviten que a situación de acoso produza un maior prexuízo para a persoa presuntamente acosada. En particular e para cando a saúde da vítima se vea comprometida, a consideración será a de continxencia profesional polo que será derivada polas unidades de persoal á correspondente Mutua laboral para a súa atención e no certificado de empresa para a solicitude da incapacidade temporal figurará a cualificación de continxencia profesional.

2. Como medida de prevención, incluíranse as condutas obxecto deste protocolo nas avaliacións de riscos laborais e/ou psicosociais, así como nas enquisas sobre problemas, conflitos ou riscos laborais e/ou psicosociais e clima laboral, que poderán complementarse con avaliacións específicas de saúde física e psicolóxica, entrevistas persoais e calquera outra medida destinada á identificación preventiva.

CAPÍTULO III PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y ÓRGANOS COMPETENTES

Cláusula oitava. Principios de actuación

O presente Protocolo está informado polos seguintes principios:

a) Confidencialidade. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a gardar segredo e, a quen lle corresponda, a custodiar e protexer os expedientes das actuacións. O incumprimento destas obrigas suporá incorrer nunha falta disciplinaria ou nun ilícito penal.

b) Respecto á dignidade, intimidade, honra e demais dereitos fundamentais e ordinarios das partes. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a actuar coa debida sensibilidade e a respectar os dereitos fundamentais e ordinarios das partes.

c) “Tolerancia cero”. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como todo o persoal da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico, comprométese ao rexeitamento de calquera conduta ou comportamento constitutivo de calquera das violencias no traballo definidas na cláusula segunda, especialmente nos casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero e acoso moral ou psicolóxico, por seren as manifestación máis graves de tales violencias.

d) Imparcialidade, contradición e paridade de tratamento. As actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo depararán un tratamento xusto e equitativo ás persoas implicadas, garantindo a audiencia de todas elas en igualdade de condicións.

e) Dilixencia, celeridade e boa fe. A investigación e a resolución do procedemento, incluída a imposición de medidas cautelares e sancións no seu caso, levaranse a cabo coa maior celeridade posible, sen que isto afecte á obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa por parte das persoas que exerzan competencias nas distintas fases de actuación previstas neste protocolo.

f) Seguridade xurídica. Os órganos competentes para coñecer, tramitar e resolver as denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de

xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo e as diferentes fases que conforman o procedemento de actuación serán as expresamente establecidas neste protocolo.

g) Voluntariedade. A utilización das vías previstas por este Protocolo é voluntaria para as persoas que se consideren afectadas por feitos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo. Se aquelas decidisen acudir á vía xurisdiccional, suspenderanse as actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo ata a recaída do auto ou da sentenza xudicial firme. Cando se fallase en prol da inadmisión a trámite ou da desestimación da pretensión da parte denunciante, proseguirase con procedemento do Protocolo. No caso contrario, é dicir, se recaera sentenza estimatoria firme, se arquivará o mencionado procedemento do Protocolo.

h) Garantía de indemnidade. As secretarías xerais técnicas, ou os órganos competentes en materia de persoal, garantirán o respecto aos dereitos de todas as persoas que participen na aplicación deste protocolo e a súa indemnidade, especialmente a das vítimas, prohibindo calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación dunha queixa, demanda ou recurso, destinados a impedir ou mitigar o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico, violencia psicolóxica no traballo.

i) Colaboración. Todo o persoal da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico ten a obriga de colaborar co Comité de Intervención e coas correspondentes secretarías xerais técnicas ou cos órganos competentes en materia de persoal. Os informes que soliciten terán carácter preferente e urxente.

j) Inmediatez e oralidade: as actuacións desenvolvidas nos procedementos do presente Protocolo desenvolveranse preferentemente de xeito oral, sen prexuízo da documentación que se aporte, e concentraranse nun único acto e na medida do posible as declaracións das partes e a deposición das testemuñas e peritos, se os houbera.

Cláusula novena. Órganos competentes

1. No ámbito de actuación do presente Protocolo, correspóndelle á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, as seguintes competencias:

a) Levar a cabo o rexistro e o seguimento estatístico dos casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo.

b) Recibir a copia das denuncias, do inicio das actuacións de oficio e das resolucións de arquivo ou de fin do procedemento, que correspondan, remitidas polas demais secretarías xerais técnicas.

c) Efectuar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e correctoras propostas nos procedementos instruídos, dando traslado ao Comité de Intervención da información fornecida pola consellería afectada pola denuncia.

d) Elaborar unha memoria anual sobre os casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo, da que dará traslado ao Comité de Intervención e á Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.

e) Preparar as propostas de revisión do presente protocolo e impulsar o deseño e elaboración de medidas específicas para a prevención das situacións que constitúen o seu obxecto, en colaboración co Comité de Intervención e coa Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.

f) Fixar unha dirección de correo electrónico onde o persoal poda remitir suxestións relativas ao Protocolo, as cales terán a consideración de instrumentos idóneos para a mellora da prevención fronte o acoso e outros comportamentos de violencia psicolóxica no traballo, sen cualificarse en ningún caso como unha denuncia aos efectos de incoación do procedemento contido nel. Das suxestións darase conta ao Comité de Intervención e á Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.

g) Recibir e valorar as propostas relativas a loita contra os riscos psicosociais e outros riscos laborais procedentes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais, dos Comités de Prevención de riscos laborais, así como das/os

delegadas/os de prevención e/ou das secretarías xerais técnicas ou outros órganos competentes en materia de persoal.

h) Nomear os membros do Comité de Intervención, dos que serán propostos polas organizacións sindicais máis representativas no ámbito do presente Protocolo.

2. No ámbito de actuación do presente Protocolo correspóndelle ás secretarías xerais técnicas, ou órganos competentes en materia de persoal afectados, onde xurdan manifestacións do acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo, as seguintes competencias:

a) Remitir a copia das denuncias que non se presenten ante o Comité de Intervención a este mesmo.

b) Iniciar de oficio as actuacións cando se coñezan os feitos por canle distinto da denuncia, e dar traslado destas á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira da Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes e ao Comité de Intervención.

c) Acordar o arquivo do actuado consonte o establecido nas cláusulas décimo segunda, alínea cinco, e décimo terceira, alínea tres, e dar traslado ao Comité de Intervención, á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

d) Recibir os informes motivados da persoa asesora confidencial, no seo do procedemento informal de solución, e actuar de acordo co que corresponda.

e) Custodiar a documentación que integra o expediente administrativo, enviando copia das denuncias, do inicio das actuacións de oficio e das resolucións de arquivo ou de fin do procedemento á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

f) Emitir resolución motivada sobre a adopción de medidas cautelarísimas a petición da vítima no caso de concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente para garantir a integridade física e psíquica de aquela.

g) Emitir nova resolución motivada, tras a adopción de medidas cautelarísimas, sobre o seu levantamento, mantemento ou modificación.

h) Remitir as resolucións das letras f) e g) ao Comité de Intervención.

i) Emitir resolución motivada sobre a adopción, mantemento, levantamento e modificación das medidas cautelares.

j) Asegurar a aplicación, durante a instrución, das medidas cautelares previstas segundo a disposición adicional segunda e das medidas cautelarísimas consonte a disposición adicional terceira.

k) Emitir a resolución que porá fin ao procedemento contido no presente Protocolo e dar traslado á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

l) Fiscalizar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e correctoras propostas nos procedementos instruídos dentro das súas respectivas competencias orgánicas e funcionais, dando traslado á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

m) Recibir os informes motivados da persoa responsable do procedemento informal previsto na disposición adicional sétima, e actuar de acordo co que corresponda.

n) Achegar a información requirida polo Comité de Intervención sobre os procedementos en curso que lles afecten.

o) Trasladar ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais as propostas relativas á loita contra os riscos psicosociais e outros riscos laborais que lle foran elevadas polo Comité de Intervención.

3. No ámbito de actuación do presente Protocolo correspóndelles ás unidades directivas afectadas onde xurdan manifestacións do acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo, as seguintes competencias:

a) Velar pola redución e eliminación dos factores de risco que causan a aparición dos comportamentos descritos na cláusula segunda.

b) Colaborar na aplicación deste protocolo cando o procedemento atinxa ao persoal da correspondente unidade.

c) Executar, se procede e por orde da correspondente secretaria xeral técnica, as medidas preventivas e/ou correctoras acordadas.

4. No ámbito de actuación do presente Protocolo correspóndelle ao Comité de Intervención as seguintes competencias:

a) Recibir as denuncias ou, no caso de actuación de oficio, a comunicación dos feitos, enviados polas secretarías xerais técnicas ou outros órganos competentes en materia de persoal.

b) Dar traslado da copia das denuncias, con carácter previo á investigación e a efectos informativos, á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, así como á secretaria xeral técnica ou ao órgano competente en materia de persoal, que corresponda.

c) Requirir da vítima a ratificación da denuncia ou, no caso de actuación de oficio, dos feitos.

d) Recibir das secretarías xerais técnicas ou outros órganos competentes en materia de persoal as resolucións de arquivo do procedemento.

g) Investigar e cualificar os feitos.

h) Propoñer en un informe motivado ás secretarías xerais técnicas ou aos órganos con competencias en materia de persoal da adopción de medidas cautelares.

i) Recibir as resolucións das secretarías xerais técnicas ou dos órganos competentes en materia de persoal sobre a adopción, mantemento, levantamento ou modificación das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas.

j) Elaborar un informe e remitilo, xunto cos votos particulares se os houbera, á secretaria xeral técnica, ou ao órgano competente en materia de persoal, que correspondan, así como á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

k) Realizar as propostas oportunas sobre a revisión do presente Protocolo.

5. No ámbito de actuación do presente Protocolo correspóndelle ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais:

a) Realizar as avaliacións específicas de factores de riscos psicosociais e trasladárllelas, se fora o caso, ao Comité de Intervención e á secretaria xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda.

b) Identificar problemas de saúde relacionados con posibles situacións de acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo.

c) Asesorar ao Comité de Intervención por pedimento deste.

d) Dar traslado á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes e ás secretarías xerais técnicas, ou outros órganos competentes en materia de persoal, das propostas para a loita contra os riscos psicosociais e outros riscos laborais e informar á Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.

e) Aplicar as recomendacións que lle sexan trasladadas pola Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes a proposta do Comité de Intervención, doutras secretarías xerais técnicas ou doutros órganos competentes en materia de persoal.

Cláusula décima. O Comité de Intervención

1. O Comité de Intervención exerce funcións de natureza exclusivamente técnica, consistentes na investigación e cualificación preliminar dos feitos sometidos ao seu coñecemento e recollidas na alínea 4 da cláusula novena.

2. O Comité de Intervención estará composto por oito membros titulares, dos que catro serán representantes da Administración, un deles pertencente ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais, e outro pertencente a Dirección Xeral de Simplificación Administrativa, e os outros catro serán representantes das organizacións sindicais máis representativas no ámbito territorial do presente Protocolo, dos que dous terán, preferentemente, a condición de delegados de prevención e, en caso contrario, contarán con coñecementos acreditados no eido da prevención de riscos ou con experiencia acreditada na xestión das condutas descritas na cláusula segunda.

3. Os membros do Comité de Intervención serán nomeados, previa proposta da Administración Xeral da Comunidade Autónoma ou das organizacións sindicais, segundo o caso, pola Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, por un período máximo de dous mandatos de catro anos cada un deles. A súa renovación levarase a cabo de forma parcial cada dous anos, de xeito que afectará a catro dos oito membros e, transcorridos outros dous anos, aos catro restantes, e así de maneira sucesiva. Para tales efectos, a metade dos membros serán substituídos cando se cumpran dous anos dende o primeiro nomeamento que se efectúe.

4. Os membros do Comité de Intervención que teñan ao tempo a condición de

representantes da persoas traballadoras contarán con crédito horario xeral para a asistencia a súas reunións. Así mesmo, en función do número de casos que se formulen ao abeiro deste Protocolo poderán concederse dispensas coa duración necesaria para a realización axeitada das súas tarefas.

5. Para o caso de que os membros titulares do Comité de Intervención deban absterse ou sexan recusados consonte ao disposto na disposición adicional cuarta, nomearanse, ademais, polo menos, tantos membros suplentes como titulares, tanto por parte da administración como das organizacións sindicais. O seu nomeamento producirase ao mesmo tempo que o dos membros titulares do dito Comité de Intervención e actuarán como tales unicamente cando non o podan facer aqueles.

6. O Comité de Intervención desenvolverá as súas funcións con total autonomía e discreción de xuízo, sen suxeición a instrucións xerárquicas, de acordo a criterios científicos e empíricos e dependerá, aos efectos exclusivamente orgánicos, da Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes. Por tal motivo, garantirase a independencia persoal e orgánica dos membros que o integran.

7. Os membros do Comité de Intervención gozarán de defensa xurídica nos termos expresados na Lei 4/2016, de 4 de abril, de ordenación da asistencia xurídica da Administración Xeneral da Comunidade Autónoma de Galicia e do seu sector público.

8. Os informes que o Comité de Intervención emita no exercicio das súas funcións son de carácter interno e as informacións, datos e valoracións recollidos neles non están sometidos á obriga de publicidade activa nin ao dereito de acceso á información pública da Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, consonte o artigo 18.1.b) desta.

9. Se, con posterioridade á actuación do Comité de Intervención, se inicia de oficio un procedemento disciplinario ou doutro tipo sobre os feitos investigados por aquel, o seu informe non formará parte do expediente administrativo, de acordo co establecido no artigo 55 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do

procedemento administrativo común das administracións públicas, e as informacións, datos e valoracións recollidos nel non se poderán utilizar como medios de proba ou elementos de xuízo no devandito procedemento.

10. O Comité de Intervención poderá recorrer ao asesoramento de persoas expertas na materia así como de persoal técnico, incluídas as persoas integrantes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais. Nomeadamente, para os casos de ciberacoso previstos na disposición adicional segunda, o comité poderá solicitar asesoramento da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Estas persoas expertas ou persoal técnico terán voz pero non voto.

11. O Comité de Intervención elaborará o seu regulamento de réxime interno, para cuxa aprobación se requirirá o voto favorable da maioría absoluta dos seus membros.

CAPÍTULO IV PROCEDEMENTO

Cláusula décimo primeira. Inicio das actuacións

As denuncias, que se formularán por escrito, poderán ser dirixidas, a elección da persoa solicitante, ao Comité de Intervención ou a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda. Así mesmo, as secretarías xerais técnicas, ou órganos competentes en materia de persoal que corresponda, poderán iniciar o procedemento de oficio cando tiveran coñecemento dalgunha das condutas descritas na cláusula segunda do presente Protocolo, nos termos recollidos na cláusula décimo terceira.

Cláusula décimo segunda. Inicio das actuacións por denuncia

1. Poderán presentar, ante o Comité de Intervención, as denuncias ás que se refire esta cláusula:

a) A persoa que se considere afectada polos feitos ou a persoa que represente á anterior conforme a dereito nos termos establecidos pola lexislación do procedemento administrativo común.

b) Calquera persoa empregada pública que teña coñecemento directo de feitos susceptibles de constituír calquera dos actos especificados dentro da cláusula segunda do presente protocolo.

c) Os órganos de representación do persoal, as persoas representantes sindicais así como as persoas delegadas dos comités de seguridade e saúde laboral.

2. A denuncia terá forma escrita, expresará a identidade da persoa que a presente, os feitos concretos e a identidade da persoa supostamente responsable dos mesmos; presentarse a través do enderezo electrónico que se habilite a estes efectos.

3. No suposto da letra a) da alínea primeira, a presentación da denuncia pola propia vítima o polo seu representante implica a súa ratificación. En cambio, nos supostos recollidos nas letras b) e c) da mesma alínea, o Comité de Intervención requirirá, dentro dos dez días seguintes á recepción da denuncia, á persoa afectada polos feitos para que a ratifique por escrito. Se o requirimento no fose atendido, o Comité de Intervención dará traslado diso á secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, acompañando un informe proposta sobre a conveniencia da actuación de oficio ou do arquivo da denuncia. Coñecidos os feitos por estes órganos, investigarán igualmente a súa veracidade e alcance e exercerán a potestade disciplinaria cando e como corresponda.

4. Cando se poñan verbalmente en coñecemento da secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal que corresponda, feitos que podan constituír calquera das condutas descritas na cláusula segunda do presente Protocolo, darase traslado ao Comité de Intervención para que requira á persoa que os manifieste a formalización por escrito da denuncia e, de non tratarse da suposta vítima, a ratificación de dita denuncia por esta última, sen prexuízo da facultade dos devanditos órganos de iniciar o procedemento de oficio ou, de ser o caso, as actuacións para a adecuada motivación do arquivo da denuncia.

5. Para que a secretaría xeral técnica ou o órgano competente en materia de persoal proceda ao arquivo da denuncia, mediante resolución motivada, o Comité de Intervención informarlles dos seguintes extremos:

a) Presentación por persoa diferente da presunta vítima e falta de ratificación por esta no prazo e forma establecidos na alínea terceira desta cláusula.

b) Carencia dalgún dos requisitos formais esixidos nesta cláusula, tras previo requirimento para a súa subsanación consonte o artigo 68 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas.

c) Inconsistencia dos feitos denunciados.

A resolución da secretaría xeral técnica ou o órgano competente en materia de persoal será notificada a persoa que presentou a denuncia e, en todo caso, a presunta vítima, con indicación do canle para facer valer os seus dereitos polas demais vías procedementais existentes.

6. Así mesmo, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, procederá ao arquivo provisional ou definitivo no caso de inicio de calquera vía xurisdiccional ou disciplinaria sobre os feitos coñecidos polo Comité de Intervención ou por eles mesmos, do que dará traslado á presunta vítima, á persoa denunciante se fose distinta da anterior, ao propio Comité de Intervención e á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes. Malia suspensión provisional do procedemento previsto neste Protocolo polo inicio da vía xurisdiccional ou a apertura dun expediente disciplinario, manteranse as medidas cautelares se subsisten as circunstancias que lexitimaron a súa adopción consonte o previsto na disposición adicional segunda.

Cláusula décimo terceira. Inicio das actuacións de oficio

1. A secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, ordenará de forma inmediata o inicio das actuacións de investigación previstas neste Protocolo cando teña coñecemento da existencia de feitos que podan constituír acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo, ben sexa por obter información verbal sobre eles segundo o disposto na cláusula décimo segunda, alínea cuarta, ben sexa polos resultados das avaliacións específicas de factores de riscos

psicosociais levadas a cabo polo Servizo de Prevención de Riscos Sociais, que este lle teña comunicado consonte ao establecido na cláusula novena, alínea quinta deste Protocolo, dando conta ao Comité de Intervención.

2. Aos efectos do previsto nesta cláusula, as persoas empregadas públicas dependentes orgánica e/ou funcionalmente das secretarías xerais técnicas, ou doutros órganos competentes en materia de persoal, deben poñer en coñecemento delas os feitos que podan constituír acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo.

3. Tras o inicio de oficio do procedemento contido no presente Protocolo, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, deberá comunicar ao Comité de Intervención, de xeito inmediato, os feitos supostamente constitutivos das condutas proscritas na cláusula segunda, co fin de que o devandito Comité de Intervención requira da presunta vítima a ratificación dos mesmos, nos termos expresados na alínea terceira da cláusula décimo segunda. No suposto de falta de ratificación a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, procederá ao seu arquivo consonte o disposto na alínea quinta da mesma cláusula.

Cláusula décimo cuarta. Instrución do procedemento

1. Corresponde ao Comité de Intervención a instrución do procedemento contido no presente Protocolo, para o cal practicará todas as dilixencias de investigación que estime necesarias cara a determinación e cualificación dos feitos, a precisión das persoas implicadas neles e o seu grao de responsabilidade. Entre esas dilixencias, incluírase necesariamente a audiencia da persoa afectada polos feitos e da persoa supostamente responsable daqueles, que se realizará de xeito separado a fin de preservar o dereito á intimidade. En cumprimento dos principios de contradición e tutela, tanto a persoa afectada polos feitos como a supostamente responsable, poderán contar coa presenza dun terceiro da súa confianza.

2. O Comité de Intervención poderá chamar a prestar declaración a calquera persoa relacionada coa denuncia que resulte de interese e practicar de oficio ou

aceptar a práctica dos medios de proba previstos no artigo 299 da Lei 1/2000, de 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil.

3. O Comité de Intervención disporá dun prazo de 2 meses para a investigación e cualificación dos feitos referidos ao acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico ou as outras condutas de violencia sexual e violencia psicolóxica, así como para a elaboración do correspondente informe.

4. Non obstante o disposto na alínea anterior, estes prazos poderán ser prorrogados, excepcional e motivadamente e de conformidade cos principios da cláusula oitava, por un período da metade do establecido nas letras a) e b) por acordo da correspondente secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal, logo de solicitude motivada do Comité. A prórroga do prazo será notificada ás partes afectadas no procedemento.

5. O informe co que conclúe a instrución será entregado polo Comité de Intervención á secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, para que emita a correspondente resolución. Tamén deberá entregarse á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.

Cláusula décimo quinta. Custodia da documentación

O Comité de Intervención é responsable da custodia da documentación de inicio das actuacións e da que se xere no desenvolvemento destas, garantindo a súa confidencialidade ata a súa entrega á secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, que a gardará de xeito definitivo.

Cláusula décimo sexta. Notificación da conclusión de actuacións do Comité de Intervención

1. A secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, notificará, aos meros efectos informativos, a conclusión das actuacións do Comité de Intervención ás partes afectadas, á Secretaría Xeral

Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes e ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

2. A notificación conterá a data de inicio do procedemento, a relación breve dos antecedentes de feito e das probas practicadas, as medidas cautelares adoptadas e as súas incidencias se as houbera, e as actuacións posteriores que se desenvolveran ou, no defecto do anterior, a conclusión definitiva do procedemento.

CAPÍTULO V CONCLUSIÓN DO PROCEDEMENTO

Cláusula décimo sétima. A resolución da secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda

1. Se do informe do Comité de Intervención se desprende a existencia de indicios fundados de acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, doutras violencias sexuais, de acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico ou doutras condutas de violencia psicolóxica, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, resolverá sen máis trámites a apertura do correspondente procedemento disciplinario e/ou dará traslado dos feitos ao Ministerio Fiscal, poñéndoo en coñecemento da vítima e da persoa que denunciou se fose distinta de esta.

2. Se do informe do Comité de Intervención se desprendese a existencia de indicios fundados da comisión dalgunha falta disciplinaria distinta das relacionadas cos supostos enunciados na alínea anterior, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, poderá resolver o inicio do correspondente procedemento disciplinario, logo, de ser o caso, da práctica dunha información reservada, poñéndoo en coñecemento da vítima e da persoa que denunciou se fose distinta de esta. Isto será igualmente de aplicación nos casos en que do informe do Comité se desprenda que a denuncia inicial se presentou de mala fe, que os datos ou testemuños achegados con ela son falsos, ou que o persoal incumpriu coas obrigas consignadas nas letras a) e h) da cláusula oitava do presente Protocolo.

3. En todo caso, a resolución velará polo resarcimento da vítima e a reparación dos dereitos fundamentais lesionados segundo o indicado na cláusula décimo oitava.

CAPÍTULO VI DA VÍTIMA

Cláusula décimo oitava. A reparación da vítima

1. A resolución pola que finaliza o correspondente procedemento ordenará o cese inmediato da conduta ou do comportamento lesivo dos dereitos fundamentais da vítima; disporá o restablecemento inmediato do dereito lesionado coa correspondente reposición ao momento anterior aos feitos lesivos; e informará das accións de reparación económica que lle asisten.

2. No caso de que quedase probado a existencia de acoso, tomaranse as medidas oportunas e de preferente e especial protección da vítima para que non conviva no mesmo entorno laboral que a persoa acosadora.

3. As medidas cautelares en ningún caso, poderán supor para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas, incluídas as condicións salariais. Cando a medida cautelar consista en separar a vítima da persoa agresora mediante un cambio de posto de traballo, si é posible, daráselle preferencia de mantemento no seu posto de traballo á primeira.

4. Estableceranse pautas de seguimento e control para comprobar que a situación non se repita.

Disposición adicional primeira. Ciberacoso

Consonte o disposto na cláusula cuarta, o presente Protocolo perseguirá todos os comportamentos constitutivos das modalidades de violencia no traballo definidas na súa cláusula segunda cando sexan efectuadas a través das novas tecnoloxías (redes sociais, plataformas de mensaxería, teléfonos móbiles, blogues, etc.), e creen unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva, cun maior grao de aleivosía polo/a autor/a que adoita preservar o seu anonimato.

Disposición adicional segunda. Medidas cautelares

1. Cando das actuacións ou do informe do Comité de Intervención se desprenda a existencia dun risco grave e inminente para a integridade física ou psíquica da vítima, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, adoptará de forma motivada as medidas cautelares que resulten necesarias e proporcionadas para a protección daquela, segundo o artigo 56.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións públicas.

2. De igual xeito, poderán adoptarse medidas cautelares cando sexan solicitadas pola vítima. Ao respecto, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, que corresponda, pedirá ao Comité de Intervención un informe motivado, para o caso de que non se deducira do informe remitido inicialmente por dito Comité. Tralo anterior, a dita secretaría xeral técnica, ou o dito órgano competente en materia de persoal, resolverá motivadamente sobre a aplicación das medidas cautelares concretamente solicitadas.

3. As medidas cautelares deberán ser confirmadas, modificadas ou levantadas na resolución pola que se inicia, de ser o caso, un procedemento disciplinario ou doutro tipo, incoado como consecuencia do informe do Comité de Intervención, consonte o artigo 56.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro.

4. As medidas cautelares perderán o seu obxecto e, polo tanto, quedarán sen efecto no suposto de que non se incoara un procedemento disciplinario ou doutro tipo tralo informe do Comité de Intervención, suxerindo, si así o considera, a posible actuación de oficio ou o arquivo da denuncia, e dentro do prazo do mes seguinte ao de recepción de dito informe pola secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal, do que se dará traslado ás partes implicadas.

5. A execución da resolución que ordena a adopción das medidas cautelares corresponde á secretaría xeral técnica ou ao órgano con competencia en materia de persoal.

6. Contra a resolución de adopción das medidas cautelares previstas neste cláusula, ou contra a non adopción das mesmas ou a súa inadecuación caberá

interpoñer recurso potestativo de reposición ou iniciar a vía xurisdiccional contencioso-administrativo ou social, segundo o caso.

Disposición adicional terceira. Medidas cautelarísimas

1. A correspondente secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal poderá adoptar medidas cautelarísimas a petición da vítima no caso de concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente para garantir a integridade física e psíquica de aquela na instrución do procedemento deste Protocolo.

2. Para a solicitude das medidas cautelarísimas, a vítima deberá ter subscrito a denuncia no seno do procedemento, non podendo seren acordadas de oficio pola correspondente secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal.

3. No escrito de solicitude das medidas cautelarísimas, a vítima aportará feitos indiciarios que acrediten a concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente nos termos expresados na alínea primeira desta disposición. O escrito de solicitude das medidas cautelarísimas pode ser presentado no momento da formulación da denuncia ou en calquera outro posterior durante a tramitación e resolución do procedemento.

4. Nun prazo improrrogable de dous días, a secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal emitirá unha resolución cos pronunciamentos seguintes:

- a) A adopción ou a denegación motivada das medidas cautelarísimas, sen necesidade de dar audiencia a contraparte.
- b) A convocatoria á contraparte para que nun prazo de tres días improrrogables exerza o seu dereito a defensa no ámbito da presunción de inocencia.

5. Transcorrido o prazo de tres días da letra b) da alínea anterior, a secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal, emitirá nova resolución motivada sobre o levantamento, mantemento ou modificación das medidas cautelarísimas adoptadas.

6. As resolucións administrativas indicadas nas alíneas 4 e 5 deberán ser notificadas ás partes e ao Comité de Intervención e poderán ser recorridas consonte a Lei 39/2015, de 1 de outubro.

7. A execución da resolución que ordena a adopción das medidas cautelarísimas corresponde a secretaría xeral técnica ou ao órgano con competencia en materia de persoal.

Disposición adicional cuarta. Abstención e recusación

1. Absteranse de actuar aqueles membros do Comité de Intervención que presten servizos na mesma unidade funcional que as persoas implicadas ou que incorran nas causas de abstención legalmente previstas.

2. Os membros do Comité de Intervención poderán ser recusados consonte o disposto no artigo 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público.

Disposición adicional quinta. Revisión

1. O presente Protocolo deberá ser revisado no prazo de catro anos a contar dende a súa entrada en vigor co plan de igualdade, sen prexuízo de realizar unha análise da situación ao termo do segundo ano.

2. Así mesmo, o Protocolo será revisado obrigatoriamente no caso de producirse modificacións legais ou regulamentarias que afecten ao seu contido; no caso de producirse unha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social que indique que non cumpre cos requirimentos deducidos; ou cando sexa esixido por resolución xudicial firme.

3. Con independencia do anterior, tamén poderá ser revisado en calquera momento nos seguintes supostos:

a) Por solicitude das organizacións sindicais lexitimadas para negociar no ámbito de aplicación do Plan de Igualdade ou da propia Administración, alegándose circunstancias debidamente motivadas.

b) A instancia do Comité de Seguridade e Hixiene ou do Comité de Intervención, cando as circunstancias debidamente motivadas o requiran.

Neste caso, o comité proponente remitirá informe escrito sobre tales circunstancias á Administración, que dará traslado ás organizacións sindicais asinantes deste Protocolo.

4. A revisión do presente Protocolo constituirá un verdadeiro e real procedemento de negociación que se desenvolverá segundo o disposto no ordenamento xurídico vixente en cada momento.

Disposición adicional sexta. Reconducción de denuncias e queixas

Os órganos da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e os servizos, departamentos ou unidades das entidades instrumentais do sector público autonómico que reciban denuncias ou queixas sobre a suposta comisión das condutas ou dos comportamentos enumerados na cláusula segunda deberanas reconducir de oficio ao procedemento descrito no presente Protocolo, remitíndoas ao Comité de Intervención para que inicie as actuacións oportunas con tal fin.

Disposición adicional sétima. Sobre o procedemento informal

1. Sen prexuízo do procedemento formal que articula o presente Protocolo, todas as queixas ou denuncias referidas ás condutas e comportamentos da súa cláusula segunda tamén poderán ser obxecto de coñecemento e resolución a través do procedemento informal regulado na correspondente norma autonómica, sempre que non revistan a condición de delito perseguible de oficio ou mediante querrela ou denuncia do Ministerio Fiscal, e con independencia de que o obxecto do procedemento informal previsto na referida norma autonómica abranga unicamente algunha de tales condutas ou algún de tales comportamentos.

2. As persoas lexitimadas para instar as actuacións deste Protocolo segundo a cláusula décimo segunda poderán acudir así mesmo ao procedemento informal.

3. A persoa que exerza as funcións de mediación no procedemento informal actuará como se indica:

a) Se os feitos no revestisen, segundo o seu criterio técnico, o carácter de delito perseguido de oficio ou mediante querrela ou denuncia do Ministerio Fiscal, contactará de forma confidencial, coa persoa denunciada para informarlle

das responsabilidades disciplinarias que, se fosen certas, podería incurrir, intentará a mediación entre elas e expedirá informe motivado dirixido ao/á secretario/a xeral técnico ou ao/á xefe/a do órgano competente en materia de persoal e indicando el resultado da mediación.

b) Se os feitos fosen constitutivos, segundo o seu criterio técnico, dun delito perseguido de oficio ou mediante querella ou denuncia ante o Ministerio Fiscal, expedirá informe motivado dirixido ao/á secretario/a xeral técnico ou o/a xefe/a do órgano competente en materia de persoal para que estes resolvan segundo a súas competencias.

4. Se, con posterioridade á conclusión do procedemento informal, fose iniciado de oficio un procedemento disciplinario ou doutro tipo sobre os feitos investigados por aquel, o informe da persoa que exerceu as funcións de mediación non formará parte do expediente administrativo, de acordo co establecido no artigo 55 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, e as informacións, datos e valoracións recollidos nel non se poderán utilizar como medios de proba ou elementos de xuízo no devandito procedemento.

5. O inicio do procedente informal exclúe a apertura do procedemento formal.

Disposición derogatoria

Derrógase o “Protocolo para a prevención, a detección, a actuación e a resolución de situacións de acoso laboral e outras discriminacións no traballo na Administración da Comunidade Autónoma de Galicia”.

Disposición final. Entrada en vigor

O presente Protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

ANEXO I
RELACIÓN DE COMPORTAMENTOS CONSTITUTIVOS DO ACOSO E DAS VIOLENCIAS
SEXUAIS E PSICOLÓXICAS NO TRABALLO

Os comportamentos relacionados a continuación serven para ilustrar a actuación das persoas competentes no ámbito deste Protocolo, sen vontade de limitar a súa tipoloxía e o seu número. De igual modo, a súa clasificación é meramente orientativa e exemplificativa.

A) Acoso sexual

- Chantaxe sexual ou manifestación acoso sexual no que o/a chantaxista é unha persoa xerarquicamente superior á vítima que condiciona directa ou indirectamente algunha decisión laboral (acceso ao emprego, permanencia, mellora de condicións laborais...) á aceptación da proposta sexual (chantaxe).
- Contacto físico deliberado e non solicitado, ou un achegamento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios ou xestos repetidos de carácter sexual.
- Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de carácter sexual ofensivo. A persecución reiterada e ofensiva contra a integridade sexual.
- Exposición ou exhibición de gráficos ou imaxes de contido sexualmente explícito, non consentidas e que afecten á integridade e indemnidade sexual.
- Bromas ou proposicións sexualmente explícitas que afecten á integridade e indemnidade sexual.
- Preguntas ou insinuacións acerca da vida privada da persoa, que afecten á súa integridade e indemnidade sexual.
- Peticións de favores sexuais, incluídos os que asocien eses favores coa mellora das condicións de traballo do traballador/a ou a súa estabilidade no emprego.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación dun traballador por razón do seu sexo.

B) Acoso por razón de sexo

- Acoso ambiental ou comportamento relacionado co sexo que ten como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo e humillante. A persoa acosadora pode ser de superior ou igual categoría profesional que a vítima.
- Condutas que, en función da orientación sexual ou da identidade de xénero dunha persoa, teñan por obxecto ou efecto a discriminación de homosexuais, bisexuais e transexuais.
- Comportamentos que contribúen a crear ou reproducir unha percepción pexorativa de calquera orientación sexual distinta da heterosexual.
- O menosprezo das capacidades, habilidades e do potencial intelectual, emocional ou físico debido á orientación sexual dunha persoa.
- A ridiculización do modo de falar, modais e outras formas de expresión de xénero.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación dun traballador por razón do seu sexo.

C) Ciberacoso sexual

- Difundir mentiras ou publicar fotografías ou vídeos vergoñosos con contido sexual de persoas traballadoras nas redes sociais.
- Enviar mensaxes, imaxes ou vídeos ferintes, abusivos ou ameazantes a través de plataformas de mensaxería ás persoas traballadoras co fin de obter un beneficio sexual.
- Usurpar a identidade dunha persoa traballadora ou crear un perfil falso dela para, no seu nome: a) enviar mensaxes ou facer comentarios agresivos de contido sexual; b) crear contas falsa; c) realizar demandas ou ofertas sexuais.
- Dar de alta á persoa traballadora nun sitio web onde poda ser estigmatizada ou ridiculizada.
- Divulgar por internet gravacións con móbiles nas que se intimida, agrede, etc., a unha persoa traballadora.
- Darse de alta o e-mail da persoa traballadora para convertela en branco de spam, contactos con descoñecidos, etc.
- Acceder ao computador da persoa traballadora, inclusive a través dun programa de control remoto, para controlar as súas comunicacións con

terceiros, sempre que o dito acceso non estea relacionado co desempeño do seu traballo.

- Facer correr nas redes sociais rumores sobre un comportamento reprochable atribuído á persoa traballadora.
- Perseguir e incomodar á persoa traballadora nos espazos da internet que frecuenta de maneira habitual.
- Presentarse cun perfil falso ante a persoa traballadora para concertar un encontro dixital e efectuar unha chantaxe on- line (por exemplo, o grooming: acoso sexual a menores).

D) Acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero

- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo ou xénero.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero.
- Utilización de humor sexista ou homófobo, tanto en forma de debuxos, mensaxes, chistes, vídeos, etc.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das persoas por mor da súa identidade de xénero, da súa orientación sexual ou do da súa identidade de xénero.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou de forma nesgada, en función do seu sexo, identidade, expresión de xénero ou da súa inclinación afectiva.
- Ignorar ou excluír achegas, comentarios ou accións das persoas en función da súa expresión ou identidade de xénero.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe ou a súa reputación profesional.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero que a identifica.

E) Acoso moral ou psicológico:

- Deixar á persoa traballadora de forma continuada sen ocupación efectiva ou incomunicada, sen existir razón que o xustifique.
- Ditar ordes de cumprimento manifestamente imposible.
- Realizar condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou á este, á formación profesional, as retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.
- Asignar un traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou categoría profesional.
- Atribuír tarefas sen sentido, manifestamente imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.).
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.
- Represaliar á persoa traballadora polo feito de ter formuladas denuncias, demandas ou queixas contra a Administración.
- Insultar ou menosprezar reiteradamente a unha persoa traballadora.
- Reprender reiteradamente a unha persoa traballadora en público.
- Difundir rumores falsos sobre a imaxe, o traballo ou a vida privada
- Danar de forma deliberada os utensilios de traballo ou os obxectos e pertenzas persoais
- Medidas de illamento social: por exemplo, impedir as relacións persoais con outros compañeiros/as de traballo, non lles dirixir a palabra, etc.

F) Acoso discriminatorio

- Xulgar o desempeño do posto de traballo de xeito ofensivo.
- Burlarse das discapacidades da persoa traballadora.
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Atacar a nacionalidade, orixe ou etnia da persoa traballadora.
- Ataques por motivos sindicais.
- Ataques pola idade ou estado civil.

- Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios traballadores/as.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles cunha orixe nas súas características persoais.
- Amoestacións con descualificación por non realizar ben o seu traballo.

ANEXO II
MODELO DE QUEIXA/DENUNCIA

I. Persoa que informa dos feitos

<input type="checkbox"/> Persoa directamente afectada
<input type="checkbox"/> Outras (Especificar):

II. Datos da persoa afectada

Nome:
Apelidos:
DNI:
Datos do posto de traballo:
Teléfono:
Email:
Enderezo a efectos de notificación:
III. Datos da persoa responsable dos feitos (persoa denunciada)
Nome e apelidos:
Datos do posto de traballo:

Nivel xerárquico do presunto/a acosador/a respecto da persoa denunciante/vítima
Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
O/a presunto/a acusado/a traballa directamente co/a denunciante/ vítima?
SÍ <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ás veces <input type="checkbox"/>
¿A persoa denunciante/vítima puxo en coñecemento do seu superior/a inmediato/a esta situación?
SÍ <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
¿A persoa denunciada é o seu xefe/a superior inmediato/a?
SÍ <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

IV. Descrición dos feitos

Incluir un relato dos feitos denunciados, con indicación das datas nas que tiveron lugar, sempre que sexa posible

Para acreditarlo apórtase:

Ningunha evidencia específica

Testemuñas

Documentos de respaldo

Correos electrónicos

Fotografías

Outros



Si respondeu “Outros” realice unha descrición:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de haber testemuñas, indicar nome e apelidos:

Achegar calquera medio de proba que se considere oportuno (indicar cales):

V. Solicitud

Se teña por presentada esta queixa ou denuncia e se inicie o procedemento previsto no protocolo

Lugar e data

Sinatura

SECRETARÍA XERAL TÉCNICA DA CONSELLERÍA DE
COMITÉ DE INTERVENCIÓN

