

PROTOCOLO **ACOSO**

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

II PLAN DE IGUALDADE
2023 - 2027

CONTIDOS

1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
2.	OBXECTIVOS.....	3
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4.	DEFINICIÓN E EXEMPLOS DE CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO.....	5
5.	MEDIDAS PREVENTIVAS	13
6.	GARANTÍAS DO PROCEDIMENTO.....	15
7.	PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓN.....	17
8.	PROTECCIÓN DE DATOS	24
9.	DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR.....	24
	ANEXOS.....	26

<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Cambio producido sobre a versión anterior</i>
-------------	-------------	--

00	24/10/2023	Primeira versión do documento
----	------------	-------------------------------

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

Con estas medidas preténdese garantir unha contorna laboral libre de situacóns de acoso, discriminación e violencia, no que se garanta a protección da dignidade, a liberdade sexual e a integridade física e moral, incluíndo a protección fronte ao acoso e a violencia das persoas LGTBI, dando cumprimento ao disposto no Convenio 190 da OIT, artigo 48 da Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade efectiva entre mulleres e homes, art. 4 da Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, art. 12 da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual e art. 15.1 da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

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

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

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

2. OBXECTIVOS

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

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

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

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

O presente Protocolo será de aplicación:

- I. Ante calquera conduta de acoso ou violencia que teñan lugar **no entorno laboral** (incluído o uso de medios dixitais).
- II. A **todas as persoas que prestan servizos na federación**, sen distinción pola súa forma de vinculación ou permanencia na organización. O protocolo aplicarase a calquera persoa que leve a cabo actividades ou preste servizos na entidade, áínda que estea baixo dependencia doutra entidade.
- III. O Protocolo será así mesmo de aplicación **cando as condutas sexan perpetradas por terceiros** ou por persoal doutras empresas e organizacións de colaboración concorrente; nese caso darase coñecemento dos feitos ás súas respectivas empresas. No marco do deber de coordinación de actividades derivado do artigo 24 da [Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de riscos laborais](#), ambas entidades deberán cooperar para a adopción das medidas oportunas de protección, investigación e sanción dos feitos, de acordo coas potestades organizativas e disciplinarias ostentadas por cada unha delas.

Para iso, **FEGADACE** informará do compromiso explícito da súa política para combater os delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo e da existencia deste protocolo, a todo o equipo técnico, ós órganos de goberno da federación (asemblea xeral e xunta directiva) e ás organizacións que teñen vinculación coa entidade.

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

VIOLENCIA FÍSICA E/OU PSICOLÓXICA

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

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

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

VIOLENCIAS SEXUAIS

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

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

Especial atención ás violencias sexuais cometidas por medios dixitais:

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

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

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

Entre os comportamentos constitutivos de ACOSO SEXUAL poden diferenciarse:

- **Chantaxe sexual / Acoso sexual “quid pro quo”:** consiste en forzar á vítima a elixir entre someterse ós requirimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten ó acceso á formación profesional, ao traballo, á continuidade no emprego, á promoción profesional, ó salario ou calquera outra decisión en relación a esta materia. Na medida que supón un abuso de autoridade, a persoa acosadora será aquela que teña poder, sexa directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.
- **Acoso sexual ambiental:** a persoa acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indesexados de natureza sexual. Pode ser realizado por calquera membro da entidade, con independencia da súa posición ou estatus, ou por terceiras persoas ubicadas de algúns xeitos no entorno de traballo.

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

- Bromas sexuais ofensivas e comentarios connotacións sexuais sobre a apariencia física, orientación sexual ou identidade de xénero da persoa.
- Comentarios sexuais, xestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descripcións ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.
- Preguntas sobre a vida sexual, orientación sexual ou preferencias sexuais da persoa.
- Difusión de rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Difusión de vídeos, imaxes ou conversacións de contido sexual ou erótico dunha persoa traballadora ou de terceiras persoas.
- Comunicacións (cartas, notas, chamadas ou mensaxes telefónicas, correos electrónicos, comunicacións ou comentarios a través de redes sociais etc.) de contido sexual.
- Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sentimentais ou sexuais, ou para retomar as relacións sentimentais ou sexuais tras unha ruptura.
- Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, á carreira profesional, á mellora das condicións de traballo ou á conservación do posto de traballo.
- Invitacións para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto das mesmas deixase claro que resultan non desexadas e inoportunas.

- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo (por exemplo, colocar un calendario ou imaxes deste tipo no centro de traballo, ou como fondo de pantalla do ordenador).
- Contacto físico deliberado e non solicitado de carácter leve (caricias, masaxes non desexadas etc.) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Acurralar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
- Espiar ás persoas cando se atopan en lugares reservados ou íntimos, como os vestiarios, baños ou salas de lactación.

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

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

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU XÉNERO

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

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

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

- Dunha traballadora só polo feito de ser muller; ou dun home polo só feito de ser home.
- Dunha persoa traballadora por motivo da súa orientación sexual ou pola súa expresión de xénero ou identidade de xénero ou condición de persoa intersexual, transexual ou en proceso de reasignación de xénero.
- Dunha muller traballadora polo feito de estar embarazada ou pola súa maternidade ou por atoparse en situacions asimilables, como someterse a técnicas de reproducción asistida, ou dun home por atoparse a súa parella nalgúnha destas situacions (discriminación indirecta).

- Dunha muller traballadora polo exercicio dalgún dereito laboral previsto para a conciliación da vida persoal e laboral.
- Dun home polo mero feito de solicitar ou gozar o seu permiso de paternidade, ou por exercer dereitos vinculados á conciliación da vida familiar e laboral.

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

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

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

ACOSO MORAL, PSICOLÓXICO OU MOBBING

“Exposición a condutas de violencia psicolóxica, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo, cara a unha ou máis persoas por parte doutra/s que actúan fronte aquela/s desde unha

posición de poder (non necesariamente xerárquica). Esta exposición dáse no marco dunha relación laboral e supón un risco importante para a saúde” (Nota Técnica de Prevención 854 do INSSL).

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

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

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

- Deixar á persoa de forma continuada sen ocupación efectiva ou non proporcionar os medios esenciais para realizar o seu traballo.
- Illar, incomunicar, prohibir a comunicación da persoa traballadora con outras persoas traballadoras, ou destas con aquela, ou con clientela/familias.
- Distorsionar a comunicación, reter información necesaria para o traballo ou manipulala para inducir a erro.
- Acusacións sistemáticas de neglixencia ou falta de profesionalidade inxustificadas.
- Imposición de sancións disciplinarias inxustificadas e reiteradas.
- Estender rumores maliciosos ou calumniosos que menoscaben a reputación, a imaxe ou a profesionalidade.
- Burlas, menosprezos, ameazas, humillacións, críticas á vida persoal, berros, insultos.
- Ignorar os éxitos profesionais ou atribuílos maliciosamente a outras persoas ou a elementos alleos, minusvalorar o traballo, ocultar ou minimizar os méritos.
- Criticar continuamente o traballo, ideas ou propostas da persoa acosada.
- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar á persoa, ao seu traballo ou aos resultados obtidos.
- Invadir a privacidade da persoa acosada intervindo o seu correo, o seu teléfono, revisando os seus documentos, armarios, caixóns, ou o aloxamento da persoa cando sexa proporcionado pola entidade etc., ou substraer elementos clave para o seu traballo.
- Quitar áreas de responsabilidade sen xustificación ou asignar tarefas rutineiras por baixo da competencia e capacidade da persoa.

- Animar a outras persoas para participar en calquera das accións anteriores, ou a denunciar ou presentar queixas contra a persoa acosada, mediante a persuasión, coacción ou abuso de autoridade.

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

TRATO E/OU ACOSO DISCRIMINATORIO

De acordo co disposto no artigo 6.4 da *Lei 15/2022, integral para a igualdade de trato e a non discriminación*: “*Constitúe acoso, para os efectos desta lei, calquera conduta realizada por razón dalgúnha das causas de discriminación previstas na mesma, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante e ofensiva*”.

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

Comprende tanto tratos discriminatorios puntuais como reiterados.

Inclúense expresamente as condutas que constitúan acoso ou violencia contra as persoas LGTBI por razón da súa orientación ou identidade sexuais, expresión de xénero ou características sexuais, de conformidade co disposto na *Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI*.

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

- **Orientación sexual:** atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa (heterosexual, homosexual ou bisexual).
- **Identidade sexual:** vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa sente e autodefine, podendo ou non corresponder co sexo asignado ao nacer.
- **Expresión de xénero:** manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.
- **Intersexualidade:** a condición daquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiológicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponden coas nocións socialmente establecidas dos corpos masculinos ou femininos.
- **Persoa trans:** persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer.

- **Familia LGTBI:** aquela na que un ou máis dos seus integrantes son persoas LGTBI, englobándose dentro delas as familias homoparentais, é dicir, as compostas por persoas lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores de idade que se atopen de forma estable baixo garda, tutela ou patria potestade, ou con descendentes maiores de idade con discapacidade a cargo.
- **LGTBIfobia:** toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara as persoas LGTBI polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

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

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

VIOLENCIAS DIXITAIS E CIBERACOSO

Por violencia dixital podemos entender “aqueles actos de violencia ou acoso en liña, instigados, amplificados ou agravados, en todo ou en parte, mediante o uso de tecnoloxías da información e da comunicación, plataformas de redes sociais, webs, foros, correo electrónico,

sistemas de mensaxería e medios similares que atenten contra a integridade moral ou a liberdade sexual da persoa”.

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

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

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

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

AVALIACIÓN

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

PREVENCIÓN

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

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

FORMACIÓN

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

- Difusión do compromiso de **FEGADACE** de tolerancia cero fronte a este tipo de condutas (**ANEXO 1**).
- Difusión e distribución do *Protocolo para a prevención e actuación fronte as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo*, tanto entre o persoal propio da entidade como persoal doutras empresas, entidades colaboradoras, asociacións federadas ou persoas traballadoras autónomas relacionadas con ela (subcontratas, provedoras/es etc.). Deste xeito, entregaráse unha copia do protocolo

en formato dixital a cada persoa traballadora, publicarase o protocolo no apartado de documentos corporativos da web da federación, integrarase na documentación de base do manual de acollida e difundirase dixitalmente entre todos os grupos de interese da entidade (asociacións membro, empresas e organizacións colaboradoras, provedores-as, ...).

- Realización de reunións informativas e/ou accións formativas dirixidas a todo o persoal, así como ao persoal de novo ingreso, nas que se lle expliquen os distintos tipos de condutas, incluídas as cometidas por medios dixitais, uso responsable de tecnoloxías da información e comunicación, como detectalas, como actuar fronte a elas, procedemento para formular queixas e denuncias e dereitos e garantías das vítimas.
- Realización de accións de sensibilización e formación para a protección integral fronte as violencias sexuais.
- Difusión dos dereitos laborais das vítimas de violencias sexuais e das vítimas de violencia de xénero.
- Definición dunha política de protección de datos persoais, integrando nela a protección fronte á violencia e o acoso, co compromiso de minimizar o tratamento de datos, especialmente cando se trata de datos sensibles que puidese dar lugar, en caso de mal uso, a situacions de violencia, acoso ou discriminación.
- Definición dunha política interna de uso de medios dixitais e de garantía do derecho á desconexión dixital, coa participación das persoas traballadoras.
- Realización de accións formativas, informativas ou de sensibilización, dirixidas a todo o persoal, sobre o uso responsable das tecnoloxías da información e comunicación, a identificación de situacions de violencia dixital e ciberacoso e mecanismos de reacción fronte a estas situacions.

6. GARANTÍAS DO PROCEDIMENTO

I. RESPECTO E PROTECCIÓN ÁS PERSOAS

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

II. CONFIDENCIALIDADE

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

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

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

III. DILIXENCIA E CELERIDADE

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

IV. IMPARCIALIDADE

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

V. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Deben prohibirse expresamente as represalias contra as persoas que efectúen unha denuncia, comparecen como testemuñas, ou participen nunha investigación de acoso, sempre que se actuase de boa fe¹.

VI. COLABORACIÓN

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

VII. RESTITUCIÓN DAS VÍTIMAS

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

VIII. DENUNCIAS INFUNDADAS OU FALSAS

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

¹ Ter en conta o que recolle a [Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción](#), a respecto da obriga das empresas de implantar unha canle de información interna para a presentación de información ou denuncias sobre infraccións penais ou administrativas graves e moi graves.

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

De maneira esquemática, enuméranse as fases e prazos máximos para levar a cabo o procedemento interno de actuación:

ACCIÓN	PRAZO
1. PRESENTACIÓN DA DENUNCIA	
2. ACTIVACIÓN DO PROTOCOLO DE ACOSO	máximo de 2 días laborables desde a recepción da queixa
3. EXPEDIENTE INFORMATIVO	máximo 10 días laborables prorrogables por outros 3
4. RESOLUCIÓN DO EXPEDIENTE DE ACOSO	máximo 3 días laborables
5. SEGUIMENTO	máximo 30 días naturais

➔ A ACTIVACIÓN DESTE PROCEDIMENTO NON IMPIDE Á VÍTIMA A UTILIZACIÓN, PARALELA OU POSTERIOR, DE VÍAS ADMINISTRATIVAS OU XUDICIAIS.

COMISIÓN INSTRUTORA

A Comisión Negociadora do Plan de Igualdade de FEGADACE designa a dúas persoas traballadoras como integrantes da **Comisión instrutora** para que tramiten calquera denuncia nos casos contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo - ás que a federación deberá capacitar con formación específica nesta materia –. En caso de ausencia por vacacións, enfermidade, incompatibilidade ou calquera outra causa legal, nomearse a unha persoa suplente.

Asumirá as seguintes competencias:

- Recibir consultas e/ou solicitudes de asesoramento sobre as condutas incluídas no ámbito de aplicación do protocolo e dos procedementos de actuación.
- Recibir todas as denuncias que poidan exporse no ámbito de aplicación do protocolo.
- Levar a cabo a investigación das denuncias de acordo co establecido neste protocolo.
- Asistir á vítima durante todo o proceso de investigación, manténdoa informada do estado da investigación.

- Recomendar e xestionar ante a Dirección as medidas preventivas e cautelares que se estimen convenientes.
- Elaborar un informe coas conclusións sobre o suposto investigado, que incluirá: antecedentes do caso, resumo de dilixencias e probas practicadas, feitos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes e proposta de medidas correctoras que elevará á Dirección.

Nun documento anexo ó presente protocolo constará ([ANEXO 2](#)):

- Nomeamento das persoas da Comisión instrutora, así como, da suplente.
- Aceptación do cargo.
- Medio de contacto que poderán utilizar as persoas traballadoras para comunicarse coa Comisión instrutora.

Dito documento formará parte do presente protocolo e daráselle a mesma difusión.

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

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

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

O INICIO DO PROCEDIMENTO: PRESENTACIÓN DA DENUNCIA

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

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

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

O correo electrónico no que se poden presentar as denuncias é igualdade@fegadace.org. Só a persoa designada para tramitar o protocolo terá acceso a este correo electrónico.

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

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

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

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

ACTIVACIÓN DO PROTOCOLO

Nun **prazo máximo de 2 días laborables**, conforme ó calendario laboral da entidade, activarase o procedemento para a súa tramitación.

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

A Comisión Instrutora proporá á Dirección de **FEGADACE** a adopción das **medidas cautelares** que sexan necesarias.

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

En todo caso, garantírase a **imparcialidade** da súa actuación, polo que en caso de concorrer algúns tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, inimizade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberá abstenerse de actuar e deberá comunicalo á entidade para que a substitúa. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se producise a abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación de dita persoa.

O EXPEDIENTE INFORMATIVO

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

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

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

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

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

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

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

A RESOLUCIÓN DO EXPEDIENTE DE ACOSO

Finalizada a investigación, a Comisión Instrutora elaborará un **informe de conclusións** que trasladará de xeito inmediato á Dirección da federación (**ANEXO 6**), no que se recollerá a seguinte información:

1. Antecedentes do caso, denuncia e circunstancias da mesma.

2. Relación das dilixencias practicadas, argumentos expostos polas partes, testemuños, probas recollidas.
3. Resumo dos principais feitos que se consideren acreditados.
4. Conclusíons, indicando se hai indicios ou non de condutas ou delitos que atentan contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.
5. Medidas propostas

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

Con isto:

- Se da proba practicada se deduce a *concorrencia de indicios de acoso*, nas conclusíons do informe, a Comisión Instrutora instará á entidade a adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo incluso, en caso de ser moi grave, proponer o *despedimento disciplinario* da persoa agresora.
- Se da proba practicada *non se apreciasen indicios de acoso*, fará constar no informe que da proba expresamente practicada non cabe apreciar a concorrencia de acoso sexual ou por razón de sexo, ou, en termos xerais, de ningunha conduta contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.
- Se, aínda non existindo acoso, atopa *algunha actuación inadecuada ou unha situación de conflito*, que de continuar repetíndose no tempo podería terminar derivando en acoso, comunicarao igualmente á Dirección da entidade, suxerindo a adopción de cantas medidas respecto diso resulten pertinentes para poñer fin a esta situación.

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

O procedemento concluirá coa imposición dunha **sanción disciplinaria** á persoa autora do acoso ou co **sobreseamento** do caso. No caso de que se acorde sanción disciplinaria, esta imporase, cualificarase e graduarase de acordo coa normativa laboral vixente e o Convenio Colectivo de aplicación.

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

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

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

- a) A persoa agresora teña poder de decisión sobre a relación laboral da vítima.
- b) A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.
- c) Existan dúas ou máis vítimas.
- d) Se demostren condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa agresora, cara a vítima, testemuñas ou persoas da comisión instrutora.
- e) A vítima se atope en situación de vulnerabilidade pola súa idade, algúns tipo de discapacidade física, psíquica, intelectual, cognitiva ou sensorial, enfermidade ou pertenza ó colectivo LGTBI.
- f) Cando o estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións medicamente acreditadas.
- g) Que o acoso se produza durante o proceso de selección ou promoción do persoal.
- h) Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas da súa contorna laboral ou familiar co obxecto de evitar ou entorpecer o bo fin da investigación.
- i) A situación de contratación temporal, interinidad, período de proba, situación de bolseira ou bolseiro ou realización de prácticas por parte da vítima.

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

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

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

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

A Dirección adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva repetirse, reforzará as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo **actuacións de protección da seguridade e saúde da vítima**, entre outras, as seguintes²:

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

SEGUIMENTO

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

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

ANUALMENTE, redactarase un **informe de seguimento da aplicación do Protocolo e dos seus resultados**, que terá por obxecto realizar unha valoración da súa funcionalidade e realizar accións de mellora e adaptación do mesmo. No mesmo recollerase información cuantitativa e cualitativa con perspectiva de xénero que será remitido tanto á Dirección como á Comisión do Plan de Igualdade e á Xunta Directiva da Federación.

² 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.

8. PROTECCIÓN DE DATOS

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

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

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

9. DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

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

Con todo, será necesario levar a cabo unha **REVISIÓN** e adecuación do protocolo, nos seguintes casos:

- En calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de reorientar o cumprimento dos seus obxectivos de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo, dentro da liberdade sexual e a integridade moral no traballo.
- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do estatus xurídico da federación e ante calquera incidencia que modifica de maneira substancial o persoal da entidade, os seus métodos de traballo, organización.
- Cando unha resolución xudicial condene á federación por discriminación por razón de sexo ou sexual ou determine a falta de adecuación do protocolo aos requisitos legais ou regulamentarios.

Se na aplicación do presente Protocolo xurdisen dúbidas sobre a súa interpretación, a Comisión Instrutora será a competente para a súa resolución, sen prexuízo das competencias dos órganos xudiciais e da posibilidade de recorrer a medios externos de resolución de conflitos.

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

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

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

ASINAN

(Comisión Negociadora do Plan de Igualdade)



DATA

Santiago de Compostela, a 24 de outubro de 2023.

ANEXOS

ANEXO 1. COMPROMISO DE FEGADACE NA PREVENCIÓN E TRATAMIENTO DOS DELITOS E CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

ANEXO 2. NOMEAMENTO DA COMISIÓN INSTRUTORA

ANEXO 3. FORMULARIO DENUNCIA

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

ANEXO 5. NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

ANEXO 6. INFORME ACOSO

ANEXO 1. COMPROMISO DA FEGADACE NA PREVENCIÓN E TRATAMIENTO DOS DELITOS E CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

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

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

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

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

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

- a) no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo;
- b) onde esta toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios;
- c) nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo;
- d) no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual, dixital ou ciberacoso);
- e) no aloxamento proporcionado pola persoa empregadora.
- f) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

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

Santiago de Compostela, ... de de 2023

Asdo.: [Presidencia de Fegadace]

ANEXO 2. NOMEAMENTO DA COMISIÓN INSTRUTORA E CONTACTO

Pessoas Instrutoras

Firma

NOME E APELIDOS	<i>Carla Miranda Iglesias</i>
POSTO DE TRABALLO	Traballadora social

Firma

NOME E APELIDOS	<i>Laura Abeledo Lameiro</i>
POSTO DE TRABALLO	Secretaria da xunta directiva

Suplente

Firma

NOME E APELIDOS	<i>Leticia Vila Posada</i>
POSTO DE TRABALLO	Técnica de formación e psicóloga

CONTACTO

TELÉFONO	881 94 31 48
E-MAIL	igualdade@fegadace.org

ANEXO 3. FORMULARIO DENUNCIA

REXISTRO ENTRADA/CÓDIGO

1. PERSOA QUE INFORMA DOS FEITOS

<input type="checkbox"/>	Persoa afectada	Nome e Apelidos
<input type="checkbox"/>	Outra persoa	Nome e Apelidos

2. DATOS DA PERSOA QUE SUFRE O ACOSO

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

3. DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

NOME E APELIDOS		
Posto de traballo	Mail / Tfno.	
Relación laboral coa vítima	<input type="checkbox"/> Superior nivel xerárquico <input type="checkbox"/> Mesmo nivel xerárquico <input type="checkbox"/> Inferior nivel xerárquico <input type="checkbox"/> Clientela <input type="checkbox"/> Entidade provedora <input type="checkbox"/> Outros	

4. DESCRICIÓN DOS FEITOS

[Incluir un relato dos feitos denunciados]		
DOCUMENTACIÓN ANEXA		
<input type="checkbox"/>	SI. Especificar	<input type="checkbox"/> NON

5. TESTEMUÑAS E/OU PROBAS

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

6. SOLICITUDE

<input type="checkbox"/>	Solicito o inicio do protocolo para a prevención e actuación fronte delitos e condutas contra a liberdade sexual e integridade moral no traballo de FEGADACE.
LOCALIDADE E DATA	
FIRMA DENUNCIANTE	
FIRMA PERSOA DA COMISIÓN INSTRUTORA (Recibido)	

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

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

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

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

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

En _____, a ____ de _____ de 202____

Sinatura:

ANEXO 5. NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

Comunicación dirixida a:

Nome e Apelidos: _____ con DNI: _____

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

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

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

Axúntase copia do actual “Protocolo para a prevención e tratamiento dos delitos e conductas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo” para a súa información e referencia.

En Santiago de Compostela, a____ de _____ de 20____

Asina persoa da Comisión Instrutora _____

Recibín (data e sinatura):_____

ANEXO 6. INFORME DE CONCLUSIÓNS. ACOSO

CÓDIGO: _____

DATA DENUNCIA: _____

1. ANTECEDENTES

Código da vítima / persoa denunciante

Código da persoa denunciada

Descripción dos feitos denunciados

2. ACTUACIÓNS DA COMISIÓN INSTRUTORA

Foi preciso aplicar medidas cautelares? Si / Non, Cales?

3. FEITOS PROBADOS

4. CONCLUSIÓNS

- Puido verificarse o acoso?
- Procede o arquivo da denuncia?
- Tipo de acoso.
- Tipificación da falta. Grave / Moi grave
- Existen circunstancias agravantes?
- Procede establecemento de medidas disciplinarias?
- Outras aportacións

5. MEDIDAS PROPOSTAS	
FIRMA PERSOAS DA COMISIÓN INSTRUTORA	
FIRMA DEMANDANTE	FIRMA DEMANDADA/O
LOCALIDADE	DATA