

ASOCIACIÓN DE DANO CEREBAL DE COMPOSTELA

DECEMBRO 2023

PROTOCOLO PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL DO ACOSO NO TRABALLO



ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2. COMPROMISO DE SARELA PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL DO ACOSO NO TRABALLO.....	4
3. NORMATIVA DE APLICACIÓN	6
4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	9
5. DEFINICIÓNS.....	11
6. SUXEITOS ACTIVOS E PASIVOS	19
7. PROCEDIMENTO DE GARANTÍA.....	21
8. FALSAS DENUNCIAS.....	28
9. PROTECCIÓN DE DATOS	29
10. INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO	29
11. ENTRADA EN VIGOR.....	29
ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA.....	30
ANEXO II: COMISIÓN ASESORA E INSTRUTORA DO ACOSO DE SARELA.....	32

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido por normativas nacionais e internacionais; con todo, diversas realidades móstrannos que a igualdade plena e en todos os ámbitos, neste momento, non está acadada.

Unha das manifestacións máis patentes da desigualdade real que aínda hai na nosa sociedade é a presenza do acoso sexual e do acoso por razón de sexo na contorna laboral. Este fenómeno, ademais, atenta contra un número significativo de dereitos fundamentais básicos da persoa: a liberdade, a intimidade e a dignidade, a non discriminación por razón de sexo, a seguridade, a saúde e a integridade física e moral.

Nos últimos tempos, con todo, en coherencia cunha maior conciencia e sensibilidade cara á gravidade e alcance do problema, producíronse avances significativos no establecemento de medidas para previlo e abordalo. Así, á beira da protección que outorgan as recentes normas laborais, púxose o acento na necesidade de articular vías prácticas e efectivas de prevención, protección e resposta contra este tipo de condutas no marco das organizacións.

A Asociación de Dano Cerebral de Compostela, Sarela, leva anos traballando a prol de construír un ambiente seguro e san no marco das súas relacións laborais. Neste sentido, a definición e implantación dunha política contra todo tipo de delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, en particular o acoso sexual e por razón de sexo, a través de protocolos de actuación vai constituír un instrumento chave para abordar e tratar o problema dentro da asociación.

Sarela elabora o seu protocolo de prevención e actuación fronte a casos delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral ten por obxectivo garantir unha contorna laboral libre de situacións de acoso, discriminación e violencia, no que se garanta a protección da dignidade, a liberdade sexual e a integridade física e moral, incluíndo a protección fronte ao acoso e a violencia das persoas LGTBI, dando cumprimento ao disposto no artigo 48 da Lei Orgánica para a Igualdade efectiva entre mulleres e homes, artigo 12 da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual e artigo 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.

No protocolo establécense os procedementos específicos para a prevención do acoso sexual e por razón de sexo ao mesmo tempo que se definen os sistemas ou vías para dar resposta ás denuncias ou reclamacións que poidan formular aquelas persoas vítimas do mesmo.

2. COMPROMISO DE SARELA PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL DO ACOSO NO TRABALLO

Co presente protocolo, a Asociación de Dano Cerebral de Compostela, Sarela (de aquí en diante Sarela) manifesta a súa tolerancia cero ante a concorrencia en toda a súa organización de condutas constitutivas de delitos e condutas contra o acoso, incluída a liberdade sexual e a integridade moral, no traballo.

Ao adoptar este protocolo, Sarela quere subliñar o seu compromiso coa prevención e actuación fronte delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo en calquera das súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal que presta 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, tales como persoas en formación, as que realizan prácticas non laborais ou aquelas que realizan voluntariado.

Así mesmo, Sarela asume o compromiso de dar a coñecer a existencia do presente protocolo, con indicación da necesidade do seu cumprimento estrito, ás empresas ás que desprace ao seu propio persoal, así como ás empresas das que procede o persoal que traballa en Sarela. Así, a obrigaón de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas.

Cando a presunta persoa acosadora quedase fora do poder de actuación da asociación e, por tanto, Sarela non poida aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirse á entidade competente ao obxecto de que solucione o problema e, no seu caso, sancione á persoa responsable, advertíndolle que, de non facelo, a relación mercantil que une a ambas as organizacións poderá extinguirse.

O protocolo aplicarase ás situacións de delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que se producen durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste (segundo o recolleito no artigo 3 do Convenio OIT 190 sobre a violencia e o acoso):

- No lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo.
- Nos lugares onde se paga á persoa traballadora, onde esta toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios.
- Nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo.
- No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso).

PROTOCOLO PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL DO ACOSO NO TRABALLO NA ASOCIACIÓN DE DANO CEREBRAL DE COMPOSTELA SARELA



- No aloxamento proporcionado pola asociación.
- Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

En efecto, Sarela 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 e información de comportamentos non tolerados pola asociación-, como na difusión de boas prácticas e implantación de cantas medidas sexan necesarias para xestionar as queixas e denuncias que a este respecto pódanse expor, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

En Santiago de Compostela, a 14 de decembro de 2023

Presidente de Sarela

Rocío García Calvo, con DNI-78787625K

Directora de Sarela

Noelia Parente Vieites, con DNI-44811938A

Delegada de persoal de Sarela

3. NORMATIVA DE APLICACIÓN

Ámbito internacional

- **Resolución 48/104 da Asemblea Xeral de Nacións Unidas relativa á Declaración sobre a Eliminación da Violencia contra a Muller**, inclúe o acoso como unha forma de violencia contra as mulleres, prohibíndoo no traballo, nas institucións de educación e noutros lugares (art. 2.b) e alentando que se establezan sancións penais, civís e administrativas (art. 4.d-f).
- **Convención sobre a Eliminación de Todas as Formas de Discriminación contra a Muller (CEDAW)**, que esixe a adopción das medidas adecuadas para erradicar a discriminación contra a muller en todos os ámbitos, incluíndo especificamente o lugar de traballo (art. 7-16).
- **Convenio nº111 da Organización Internacional do Traballo (OIT)**, contra a discriminación no emprego (1958), ratificado por España, que aborda o acoso sexual no lugar de traballo como unha forma importante de discriminación para as mulleres traballadoras.
- **Convenio nº190 da Organización do Traballo (OIT)** contra a violencia e o acoso (2019), ratificado por España, que aborda as diferentes formas de violencia e acoso no traballo.
- Declaración de Nacións Unidas sobre a Orientación Sexual e Identidade de Xénero (Asemblea Xeral 18 de decembro de 2008).

Ámbito europeo

- Resolución 2001/2339 do Parlamento Europeo sobre o acoso moral no lugar de traballo.
- Directiva 2006/54/CE, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición), que recolle as definicións de acoso e acoso sexual.
- Comunicación da Comisión ao Consello e ao Parlamento Europeo pola que se transmite o acordo marco europeo sobre o acoso e a violencia no traballo (2007).
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul), vixente en España desde o 1 de agosto de 2014.

Ámbito estatal

- **Constitución Española** que recoñece a dignidade das persoas como fundamento da orde política e a paz social (art. 10); o principio de igualdade, sen que poida prevalecer “discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social” (art. 14); o dereito “á

integridade física e moral, sen que, en ningún caso, poidan ser sometidos a tortura nin a penas ou tratos inhumanos ou degradantes” (art. 15); a liberdade ideolóxica e relixiosa (art. 16); o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (art. 18); o deber de traballar e o dereito ao traballo sen que, en ningún caso “poida haber discriminación por razón de sexo”.

- **Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores**, no que se recolle o dereito á ocupación efectiva, a non discriminación, o respecto á intimidade e a consideración da dignidade dos traballadores e as traballadoras; e no que se consideran incumprimentos contractuais graves “o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual e acoso por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballen na empresa” (art. 54 g).
- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, desenvolve o dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.
- **A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes**, expón especificamente como situación de discriminación sexual, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo (art. 7).
- **A Lei Orgánica 5/2010, do 22 de xuño, pola que se modifica a Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal**, sinala, no seu preámbulo XI, que “dentro dos delitos de torturas e contra a integridade moral, incrimínase a conduta de acoso laboral, entendendo por tal o acoso psicolóxico ou hostil no marco de calquera actividade laboral ou funcional que humille á persoa que o sofre, impondo situacións de grave ofensa á dignidade”. Prosegue aclarando que “quedarían incorporadas no tipo penal todas aquelas condutas de acoso producidas tanto no ámbito das relacións xurídico-privadas como no das relacións xurídico-públicas”.
- **Real Decreto Lexislativo 5/2000, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social**, que no seu art. 8.3 cualifica como infracción moi grave “o acoso sexual cando se produza dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de xerencia empresarial, calquera que sexa o suxeito activo do mesmo”.
- **Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación**, que no seu artigo 3 sobre ámbito de aplicación e que obriga a empresas e a persoas autónomas a evitar todo tipo de discriminacións.
- **Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual**, que no seu artigo 12 regula as obrigacións das empresas en materia de sensibilización e prevención.
- 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.

Normativas autonómicas

- Será de aplicación calquera outra normativa autonómica ou de ámbito inferior, relativa á materia que poida afectar a un determinado centro de traballo.

PROTOCOLO PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL DO ACOSO NO TRABALLO NA ASOCIACIÓN DE DANO CEREBRAL DE COMPOSTELA SARELA



Outras normas de referencia

- Criterio Técnico 69/2009 sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

De acordo con o compromiso adquirido por Sarela, determínase rexeitar todo tipo de delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.

Por tanto, Sarela comprométese a:

- Non permitir nin tolerar baixo ningún concepto comportamentos, actitudes ou situacións contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.
- Non ignorar as queixas, reclamacións e denuncias dos casos de delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral, en particular o acoso sexual e acoso por razón de sexo, que se poidan producir na organización.
- Recibir e tramitar de forma rigorosa e rápida, así como coas debidas garantías de seguridade xurídica, confidencialidade, imparcialidade e dereito de defensa das persoas implicadas, todas as queixas, reclamacións e denuncias que puidesen producirse.
- Garantir que non se producirá ningún tipo de represalia nin contra as persoas que formulen queixas, reclamacións ou denuncias, nin contra aquelas que participen no seu proceso de resolución.
- Sancionar ás persoas que realicen estes delitos ou condutas en función das circunstancias e condicionamentos do seu comportamento ou actitude.

Para a consecución efectiva deste compromiso Sarela esixe de todas e cada unha das persoas que integran a súa organización, e en especial daquelas que ocupan postos con algún tipo de responsabilidade, que asuman as seguintes obrigas:

- Tratar a todas as persoas coas que se manteñan relacións por motivos de traballo (provedores/as, persoas usuarias e familias, persoal colaborador externo, etc...) con respecto á súa dignidade e aos seus dereitos fundamentais.
- Prohibición de realizar comportamentos, actitudes ou accións que son ou poidan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias ou hostís.
- Actuar adecuadamente fronte a eses comportamentos, actitudes ou accións; non ignorándoos, non tolerándoos, manifestando o seu desacordo, impedindo que se repitan ou se agraven, comunicándoos ás persoas designadas para o efecto, así como prestando apoio ás persoas que os sofren.

Pola súa banda, Sarela comprométese a establecer as seguintes medidas para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual e/o acoso por razón de sexo:

- Deseño dun protocolo de prevención e actuación fronte a delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral.
- Difusión e distribución entre todas as persoas traballadoras do protocolo de prevención e actuación fronte delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral.

PROTOCOLO PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL DO ACOSO NO TRABALLO NA ASOCIACIÓN DE DANO CEREBRAL DE COMPOSTELA SARELA



- Realización de campañas formativas, informativas e de sensibilización en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo a todo o persoal da entidade, así como ao persoal de novo ingreso.
- Designación dunha/s persoa/s para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias nesta materia.
- Realización de estudos de avaliación de riscos psicosociais de ser necesario.
- Avaliación e seguimento, con carácter periódico, do desenvolvemento, funcionamento e efectividade do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

5. DEFINICIÓNS

VIOLENCIAS FÍSICA E/OU PSICOLÓXICA

Enténdese por condutas de **violencia física** aquelas que supoñen o uso da forza física contra unha persoa para producir danos físicos, psicolóxicos e/o sexuais, como empuxóns, patadas, puñadas, dentadas, puñaladas, disparos etc.

Enténdese por condutas de **violencia psicolóxica** aqueles comportamentos que supoñen unha agresión de natureza psíquica entre persoas, como:

- Inxurias ou calumnias
- Ameazas
- Insultos ou vexación 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.

Inclúense as condutas de violencia física, psicolóxica ou sexual puntuais ou esporádicas, sempre que teñan a suficiente entidade para atentar contra a integridade física ou moral ou a liberdade sexual da persoa.

VIOLENCIAS SEXUAIS

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de mulleres e homes define nos seus artigos 6, 7, 8 e 9 os seguintes conceptos:

ACOSO SEXUAL: Sen prexuízo do establecido no Código penal, constitúe acoso sexual 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 intimidatorio, degradante ou ofensivo.

A título de exemplo e sen ánimo excluínte nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual as condutas que se describen a continuación:

Condutas verbais:

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións ou presión para a actividade sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos.

- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais indesexados.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

Conduas non verbais:

- Exhibición de fotos sexualmente suxestivas ou pornográficas, de obxectos ou escritos, miradas impúdicas, xestos.
- Cartas ou mensaxes de correo electrónico ou en redes sociais de carácter ofensivo e con claro contido sexual.
- Comportamentos Físicos: contacto físico deliberado e non solicitado, abrazos ou bicos non desexados, achegamento físico excesivo e innecesario.

FORMAS DE ACOSO SEXUAL: O acoso sexual pode manifestarse de diversas maneiras e en distintos graos, pero podemos diferenciar dous tipos concretos en función de se existe ou non chantaxe sexual directa.

- **Acoso sexual de intercambio ou chantaxe sexual:** É o producido por unha persoa en rango de superioridade xerárquica ou persoas cuxas decisións poden ter efectos sobre o emprego e as condicións de traballo da persoa acosada.
- **Acoso sexual ambiental:** É o mantemento dun comportamento ou actitude de natureza sexual de calquera clase, non desexada pola persoa acosada, que produce unha contorna de traballo negativo para a persoa traballadora, creando un ambiente de traballo ofensivo, humillante, intimidatorio ou hostil, que acaba por interferir no seu rendemento habitual. Este pode ser exercido por persoas dun nivel xerárquico superior, igual ou inferior ou mesmo por terceiros (persoas usuarias, familias, persoas colaboradoras, provedoras, etc).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constitúe **acoso por razón de sexo** calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Para apreciar que efectivamente nunha realidade concreta concorre unha situación calificable de acoso por razón de sexo, requírese a concorrencia dunha serie de elementos conformadores dun común denominador, entre os que destacan:

- a) **Acoso**, entendendo como tal toda conduta intimidatoria, degradante, humillante e ofensiva que se orixina externamente e que é percibida como tal por quen a sofre.
- b) **Atentado obxectivo á dignidade da vítima** e percibida subxectivamente por esta como tal.

- c) **Resultado pluriofensivo.** O ataque á dignidade de quen sofre acoso por razón de sexo non impide a concorrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales como o dereito a non sufrir unha discriminación, un atentado á saúde psíquica e física, etc.
- d) Que non se trate dun feito illado.
- e) O motivo destes comportamentos debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que bioloxicamente só lles poden afectar a elas (embarazo, maternidade, lactación natural); ou que teñen que ver coas funcións reprodutivas e de coidados que como consecuencia da discriminación social presúmense inherentes a elas. Neste sentido, o acoso por razón de sexo tamén pode ser sufrido polos homes cando estes exercen funcións, tarefas ou actividades relacionadas co rol que historicamente se atribuíu ás mulleres, por exemplo, un traballador home ao que se acosa por dedicarse ao coidado de menores ou dependentes.

A modo de exemplo, e sen ánimo excluínste ou limitativo, as que seguen son unha serie de condutas concretas que, cumprindo os requisitos postos de manifesto no punto anterior, poderían chegar a constituír acoso por razón de sexo no traballo de producirse de maneira reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Xulgar o desempeño da persoa de maneira ofensiva, ocultar os seus esforzos e habilidades.
- Poñer en cuestión e desautorizar as decisións da persoa.
- Non asignar tarefa algunha, ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
- Negar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou facilitar datos erróneos.
- Asignar traballos moi superiores ou inferiores ás competencias ou cualificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moito menor da posuída.
- Ordes contraditorias ou imposibles de cumprir.
- Roubo de pertenzas, documentos, ferramentas de traballo, borrar arquivos do computador, manipular as ferramentas de traballo causándolle un prexuízo, etc. •
- Ameazas ou presións ás persoas que apoian á acosada.
- Manipulación, ocultamento, devolución da correspondencia, as chamadas, os mensaxes etc., da persoa.
- Negación ou dificultades para o acceso a permisos, cursos, actividades etc.

Actuacións que pretenden illar ao seu destinatario ou destinataria

- Cambiar a localización da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras (illamento).
- Ignorar a presenza da persoa.

- Non dirixir a palabra á persoa.
- Restringir a compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
- Non permitir que a persoa se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar ou restringir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico etc.)/ etc.).

Actividades que afectan á saúde física ou psíquica da vítima

- Ameazas e agresións físicas.
- Ameazas verbais ou por escrito.
- Berros e/o insultos.
- Chamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar á persoa, obrigándolle a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
- Ocasionar desfeitas no posto de traballo ou nas súas pertenzas.
- Esixir á persoa realizar traballos perigosos ou prexudiciais para a súa saúde.

Ataques á vida privada e á reputación persoal ou profesional

- Manipular a reputación persoal ou profesional a través do rumor, a denigración e a ridiculización.
- Dar a entender que a persoa ten problemas psicolóxicos, tentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas dos xestos, a voz, a aparencia física, discapacidades, poñer alcumes, etc.
- Críticas á nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada etc.

Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo. De igual modo, o condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO OU MATERNIDADE: Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA:

- Considérase **discriminación directa por razón de sexo** a situación en que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable.
- Considérase **discriminación indirecta por razón de sexo** a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e adecuados.

INDEMNIDADE FRONTE A REPRESALIAS: Tamén se considerará discriminación por razón de sexo calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa banda de queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinados a impedir a súa discriminación e a esixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

TRATO E/OU ACOSO DISCRIMINATORIO

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

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/o 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 devandita Lei:

- **Orientación sexual:** atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa. A orientación sexual pode ser heterosexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara a persoas de distinto sexo; homosexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara a persoas do mesmo sexo; ou bisexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva cara a persoas de diferentes sexos, non necesariamente ao mesmo tempo, da mesma maneira, no mesmo grao nin coa mesma

intensidade. As persoas homosexuais poden ser gais, se son homes, ou lesbianas, se son mulleres.

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

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

- Xulgar o desempeño dunha persoa traballadora de forma ofensiva, illala ou ridiculizala por algún dos factores de discriminación descritos.
- Burlarse ou utilizar cualificativos ou formas ofensivas para dirixirse a unha persoa pola súa raza, relixión, nacionalidade, discapacidade, idade, enfermidade, etc.
- Ataques, burlas, cualificativos ofensivos e/o tratos desfavorables por razón da orientación sexual, a identidade de xénero e/o 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 trabar 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, o estado civil, a discapacidade ou a enfermidade da persoa.
- Tratos desfavorables por razón da enfermidade, estado serolóxico ou predisposición xenética a sufrir patoloxías ou trastornos.

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). Dita exposición dáse no marco dunha relación laboral e supón un risco importante para a saúde” (NTP 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 (producíseo 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 clientes.
- Distorsionar a comunicación, reter información necesaria para o traballo ou manipulala para inducir a erro.
- Acusacións sistemáticas de descoído 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 empresa etc., ou subtraer elementos craves 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 a 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).

VIOLENCIA DIXITAL OU CIBERACOSO

Por **violencia dixital** podemos entender aqueles actos de violencia ou acoso en liña, labores, instigados, amplificados ou agravados, en todo ou en parte, mediante úsoo 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. Aínda que xa se han ir citando moitas das súas manifestacións nos apartados anteriores, 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 (*sexpredding*, *revenge porn* ou “pornovenganza”). Poden ser obtidas lexítimamente por quen as difunde (imaxes ou vídeos enviados pola propia vítima, ou gravados de común acordo), pero esta utilízao para facer dano á vítima difundíndoos ou facéndoos públicos sen o seu consentimento.
- Irromper nas redes sociais de alguén ou crear un perfil falso para facerse pasar pola vítima a fin de desacreditala (*fraping*).
- Ameazar á vítima con difundir ou facer público contido de carácter sexual desta se non accede ás pretensións do chantaxista (*sextorsión*).

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

6. SUXEITOS ACTIVOS E PASIVOS

SUXEITOS ACTIVOS: A persoa suxeito activo do acoso é quen o comete, é dicir, o autor ou autora dos actos ou condutas constitutivos de acoso. Pode provir tanto dos e das dirixentes da asociación ou suxeitos asimilados, vinculados á entidade por relacións mercantís ou de confianza (dirección, coordinacións, responsables de equipos), como de calquera persoa traballadora de Sarela, con independencia de cal sexa a súa posición xerárquica nesta.

Tamén pode provir de persoas traballadoras doutras empresas (persoal de subcontratas, doutras empresas do grupo, ou cedido por empresas de traballo temporal), persoal sen vinculación contractual laboral ou en proceso de formación (bolseiros/as, voluntarios/as, estudantes en prácticas) e mesmo de persoas externas pero vinculadas dalgunha forma á empresa (persoas usuarias, provedores etc.).

Con todo, hai determinadas formas de acoso que, por definición, só poden ser cometidas por persoas determinadas. É o caso da chantaxe sexual ou acoso sexual de intercambio, que provén de persoas con ascendencia xerárquica sobre a persoa acosada e poder de decisión ou influencia sobre as súas condicións laborais.

SUXEITOS PASIVOS: A persoa suxeito pasivo do acoso é a persoa destinataria de tales condutas. Pode ser calquera persoa traballadora da asociación, con independencia do seu sexo, do seu posto de traballo ou categoría profesional e da modalidade contractual laboral que lle vincula á empresa; inclúe a persoas cuxa relación non é laboral, pero que dalgunha forma se insiren dentro da potestade organizativa de Sarela (bolseiros/as, voluntarios/as, estudantes en prácticas), así como as persoas aspirantes ou candidatas a un posto de traballo durante un proceso de selección de persoal.

Con todo, determinadas formas de acoso só poden ser cometidas, por definición, contra persoas dun sexo determinado (como as relacionadas co embarazo e a maternidade) ou contra persoas do colectivo LGTBI (como as relacionadas coa LGTBIfobia).

PERSOAL ALLEO Á ASOCIACIÓN: No caso de que resulte implicado persoal alleo a Sarela, debe darse coñecemento dos feitos ás súas respectivas organizacións. 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 as empresas 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 en relación coas persoas acosadas e autoras do acoso.

AS PERSOAS CON DISCAPACIDADE: As persoas con discapacidade soen ter para a xurisprudencia fundamentos que motiven a apreciación de especial vulnerabilidade. En concreto soen ser suxeitos pasivos aos que prestar especial atención. Sen embargo, en ocasións, poden

**PROTOCOLO PARA A PROTECCIÓN INTEGRAL DO ACOSO
NO TRABALLO NA ASOCIACIÓN DE DANO CEREBRAL
DE COMPOSTELA SARELA**



ser suxeitos activos. Nestas situacións a asociación debe elaborar un proceso específico de intervención coa persoa usuaria e, de ser necesario, coa súa familia.

7. PROCEDEMENTO DE GARANTÍA

Todas as persoas incluídas no ámbito de aplicación do presente protocolo deberán respectar a dignidade das persoas evitando todo tipo de condutas tipificadas neste protocolo.

De igual maneira, toda persoa incluída no seu ámbito de aplicación terán o deber de poñer en coñecemento da empresa os casos de posible acoso ou discriminación que coñeza. Isto farase expondo reclamación ou denuncia ante o órgano, persoa ou persoas competentes designadas a efecto, con arranxo ao procedemento regulado neste protocolo.

Pola súa banda, a persoa afectada tamén poderá denunciálo e terá dereito a obter resposta sempre que exista constancia da súa denuncia.

PRINCIPIOS E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

Todo o procedemento ten que garantir todos os principios que se recollen a continuación:

Información: as partes implicadas serán informadas tanto das actuacións realizadas no ámbito deste procedemento como da resolución de leste.

Respecto e protección ás persoas: procederase coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións ou dilixencias deben realizarse coa maior prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo. As persoas implicadas poderán ser asistidas por acompañante da súa elección, en todo momento ao longo do procedemento, se así o requiren. Esta protección abrangue á persoa acosada e a presunta persoa acosadora, así como a todas testemuñas implicadas no proceso.

Confidencialidade: as persoas que interveñan no procedemento teñen obrigaón de gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teñan coñecemento. Por iso, desde o momento en que se formule a denuncia, a persoa ou persoas responsables da iniciación e tramitación do procedemento asignarán uns códigos numéricos identificativos tanto da persoa supostamente acosada, como á supostamente acosadora, preservando así a súa identidade.

Dilixencia e celeridade: as actuacións realizadas no ámbito do procedemento descrito deben ser realizadas coa debida profesionalidade, dilixencia e sen demoras indebidas, concluíndose no menor tempo posible e con respecto ás garantías debidas.

Imparcialidade e contradición: o procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas.

Deber de boa fe: todas as persoas que interveñan no procedemento actuarán de boa fe na procura da verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

Prohibición de represalias: prohíbense expresamente as represalias contra as persoas que efectúen unha denuncia, comparezan como testemuñas ou participen nunha investigación sobre acoso sexual ou acoso por razón de sexo nos termos previstos na normativa aplicable. Con todo, as denuncias falsas consideradas como acoso inverso terán as consecuentes consecuencias.

CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN ASESORA E INSTRUTORA

Constituirase unha **Comisión asesora e instrutora** (de aquí en diante Comisión) á que a asociación deberá capacitar con formación específica nesta materia e que asumirá as seguintes competencias:

- a) Recibir todas as denuncias que poidan exporse no ámbito de aplicación do protocolo.
- b) Levar a cabo a investigación das denuncias de acordo co establecido neste Protocolo.
- c) Recomendar e xestionar ante a Xunta Directiva as medidas preventivas e cautelares que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe coas conclusións sobre o suposto investigado, que incluírá: antecedentes do caso, resumo de dilixencias e probas practicadas, feitos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes e proposta de medidas correctoras, que elevará á Xunta Directiva.

A Comisión será debidamente informada as medidas e sancións impostas pola Xunta Directiva da asociación a resultados do devandito informe e velará pola súa efectiva aplicación.

A Comisión poderá atender consultas anónimas ou informais de traballadoras e traballadores sobre materias relacionadas coas súas competencias. Ditas consultas serán confidenciais.

Enténdese por:

- **Denuncia anónima**, aquela na que a persoa non aporta ningún dato identificativo. Nesta caso é necesario que mencione ás persoas implicadas (persoa acosadora e acosada).
- **Denuncia confidencial**, que implica a identificación da persoa denunciante, quen consignará o seu nome á hora de facer a denuncia. A Comisión deberá garantir a preservación dos datos identificativos desta persoa, aos que só poderá acceder persoal autorizado.

A Comisión estará formada por un representante da parte empresarial, un representante da parte social e unha persoa do servizo de prevención alleo especialista en psicocioloxía aplicada. Ambos os sexos deberán contar con representación na Comisión, sempre que fose posible. Nun documento anexo ao presente Protocolo constará: o nomeamento ou designación

nominativa dos e as membros da Comisión e de polo menos un suplente para cada un, de ser posible; a súa aceptación do cargo; medio de contacto que poderán utilizar as persoas traballadoras para comunicarse con eles.

Para o exercicio das súas funcións, a asociación proverá á Comisión 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, xuristas, médicos, psicólogos, etc.). Durante a fase de investigación, e previa información ou solicitude á Xunta Directiva, a Comisión terá acceso a toda a información e documentación que puidese ter relación co caso e libre acceso a todas as dependencias da asociación, debendo todo o persoal prestar a debida colaboración que se lle requira.

A Comisión, ante un caso concreto, poderá delegar nunha das persoas que a compoñen, a elección da persoa denunciante e/ou vítima ou, na súa falta, da propia Comisión de forma consensuada, as seguintes competencias:

- Representar á vítima ante a Comisión, sempre que esta así o determine.
- Recibir consultas e/ou solicitudes de asesoramento sobre as condutas incluídas no ámbito de aplicación do Protocolo e dos procedementos de actuación.
- Efectuar as entrevistas coas persoas denunciante, denunciada e as posibles testemuñas.
- Asistir á vítima durante todo o proceso de investigación, manténdoa informada o estado da devandita investigación. Igualmente, prestará a asistencia necesaria posterior que, razoablemente, necesítase a vítima, incluída a xestión ante a Xunta Directiva das medidas de incompatibilidade.
- Elaborar e someter á Comisión o informe preliminar.

A Comisión elaborará un procedemento ou regulamento de funcionamento interno.

As decisións no seo da Comisión adoptaranse por maioría.

FASE 1. PRESENTACIÓN DA QUEIXA, ACTIVACIÓN DO PROTOCOLO E TRAMITACIÓN DO EXPEDIENTE

O procedemento iníciase coa queixa ou denuncia presentada por escrito, con relato dos feitos, as testemuñas e os medios de proba de que dispuxese. Poderá utilizarse o modelo de denuncia que acompaña o presente Protocolo. A denuncia poderá presentarse directamente ou a través de correo electrónico (denuncias@sarela.org) ante calquera das persoas membros da Comisión.

As denuncias poderán presentarse tanto pola persoa agraviada como por terceiras persoas que tivesen coñecemento ou presenciado os feitos denunciados. O persoal con responsabilidade

xerárquica (directivos/as e responsables) estará obrigado a informar sobre os posibles casos de violencia ou acoso que poidan realizar quen estean baixo a súa dependencia xerárquica ou que poida afectar ao persoal que integre o seu equipo de traballo. Será motivo de apercebimento non comunicar estes feitos se fosen do seu coñecemento.

Se a denuncia for presentada por terceira persoa, a Comisión ou a persoa designada para instruír porase en contacto coa presunta vítima para comunicarlle o inicio do expediente e solicitarlle a súa conformidade ou rexeitamento a ser parte activa na instrución do expediente. O rexeitamento non impide que a Xunta Directiva da asociación deba realizar actuacións preventivas en aras a 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.

A iniciación do procedemento interno de queixa ou denuncia que se describe a continuación non impide á vítima a utilización, paralela ou posterior, de vías administrativas ou xudiciais.

FASE 2. INVESTIGACIÓN

PROCEDEMENTO INFORMAL: Unha vez recibida a denuncia, a Comisión, en atención á gravidade dos feitos denunciados e/ou a solicitude da vítima, valorará a posibilidade de seguir un procedemento informal. Só se aplicará este procedemento se a presunta vítima e a persoa denunciada acéptano. En todo caso, quedarán excluídos desta posibilidade os casos de acoso sexual, de acoso e violencia graves e as condutas que revistan visos de ser constitutivas de delito.

A Comisión, ou a persoa en quen delegue, reunirse coa máxima celeridade e en todo caso, no **prazo máximo de 3 días laborables** desde a recepción da denuncia, coa persoa denunciada. Informarase a esta da existencia da queixa, dos feitos que se imputan e da súa cualificación, indicando as responsabilidades disciplinarias a que podería dar lugar de ser certa e verificarse. Aclararase que nesta fase non hai aínda procedemento sancionador nin dá lugar á imposición de sanción algunha. A persoa denunciada pode gardar silencio, dar a explicación que considere oportuna ou manifestar a súa oposición á queixa, sen que o que diga poida ser utilizado na súa contra.

A Comisión comunicará o resultado das xestións á vítima e á Xunta Directiva, activando se é necesario o procedemento formal.

PROCEDEMENTO FORMAL: No caso de que non se considere oportuno acudir ao procedemento informal ou a vítima non considere satisfactorios os resultados alcanzados no

mesmo, a Comisión iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto ás partes implicadas, en base aos principios recoñecidos no presente Protocolo.

No prazo máximo de 2 días laborais, activarase o procedemento para a súa tramitación. Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se expoña terá presunción de veracidade.

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

En todo caso, garantirase a imparcialidade da súa actuación, polo que en caso de concorrer algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, inimidade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberá absterse de actuar e deberá comunicalo á empresa 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 da devandita persoa.

Durante a tramitación do expediente darase primeiro audiencia á vítima e despois á persoa denunciada. Ambas as partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza, sexa ou non representante legal e/o sindical das persoas traballadoras, quen deberá gardar sixilo sobre a información á que teña acceso.

O procedemento debe ser o máis áxil e eficaz posible e protexer en todo caso a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, así como o dereito de contradición da persoa denunciada. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levarán a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto á denunciante, á vítima, quen en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo, como á persoa denunciada, cuxa culpabilidade non se presumirá. Todas as persoas que interveñan no proceso terán a obrigaón de confidencialidade e de gardar sixilo respecto diso de toda a información á que teñan acceso.

Durante a tramitación do expediente, a proposta da Comisión, a Xunta Directiva pode adoptar as medidas cautelares necesarias conducentes ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que ditas medidas poidan supoñer un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, a Xunta Directiva de Sarela, a través da Dirección, separará á presunta persoa acosadora da vítima.

Finalizada a investigación, a Comisión elaborará un informe no que se recollerán os feitos, os testemuños, probas practicadas e/o solicitadas concluíndo se, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.

Este informe debe quedar emitido dentro do prazo máximo de **vinte días naturais** desde a recepción da denuncia e incluírá, como mínimo, a seguinte información:

1. Antecedentes do caso, denuncia e circunstancias da mesma.
2. Relación das dilixencias practicadas, argumentos expostos polas partes, testemuñas, probas recollidas, etc.
3. Resumo dos principais feitos que se consideren acreditados.
4. Informe da sección sindical, se fose achegado.
5. Conclusións.
6. Medidas propostas.

Se da proba practicada dedúcese a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións do informe, a persoa instrutora instará á asociación para adoptar as **medidas sancionadoras oportunas**.

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 delitos e condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo e **arquivará o procedemento**.

Se, aínda non existindo acoso, nin ningún outro tipo de delito, atópase algunha actuación inadecuada ou unha situación dunha situación de conflito, que de continuar repetíndose no tempo podería terminar derivando en acoso, comunicarao igualmente á Xunta Directiva da asociación, suxerindo a adopción de cantas medidas respecto diso resulten pertinentes para poñer fin a esta situación.

Ningunha das actuacións impedirá que as persoas implicadas poidan solicitar cantas actuacións xudiciais, administrativas ou de calquera tipo resultenlles adecuadas.

FASE 3. RESOLUCIÓN DO EXPEDIENTE

Recibido o informe da Comisión, no prazo do **cinco días laborais seguintes**, a Xunta Directiva da asociación emitirá unha resolución acordando a adopción das medidas propostas. O informe da Comisión será vinculante para a entidade. Se algunha de las medidas fose de imposible cumprimento, razoarao motivadamente, adoptando medidas equivalentes.

O procedemento concluirá coa imposición dunha sanción disciplinaria á persoa autora do acoso ou co sobresemento do caso.

No caso de que se acorde sanción disciplinaria, esta imporase, cualificará e graduará de acordo coa normativa laboral vixente e o Convenio Colectivo de aplicación. En todo caso, cómpre indicar que o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade,

idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo é causa de despido disciplinario segundo o art. 54 do Estatuto dos Traballadores.

Se a sanción afectase a unha persoa afiliada a un sindicato, os/as delegados/as sindicais terán dereito a ser escoitados/as con carácter previo á adopción da mesma (art. 10.3.3º da Lei Orgánica de Liberdade Sindical).

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 un traslado, o cal será resolto, de maneira excepcional, á marxe das normas que en cada momento estean vixentes sobre traslados, non podendo supor un empeoramento das condicións laborais nin retributivas da vítima.

A Comisión supervisará a imposición e cumprimento efectivo das sancións, para o que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte da Xunta Directiva.

Se o resultado do expediente é de sobresemento, a persoa denunciante poderá solicitar o traslado de departamento, sempre que a organización do traballo o permita.

No caso de que a sanción á persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, a dirección de Sarela manterá un deber activo de vixilancia respecto 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 empresa.

A Xunta Directiva, a través da dirección da entidade, adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva repetirse, reforzará as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo actuacións de protección da seguridade e saúde da vítima, entre outras, as seguintes:

- Avaliación dos riscos psicosociais na asociación.
- 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, estímanse 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 acoso por razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na empresa.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, no seu caso, puidesen imporse, teranse como circunstancias agravantes aquelas situacións nas que:

- A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.
- Existan dúas ou máis vítimas.
- Se demostre a existencia de condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa agresora.
- A persoa agresora teña poder de decisión sobre a relación laboral da vítima.
- A vítima se atope en situación de vulnerabilidade pola súa idade, discapacidade física ou mental ou enfermidade.
- O estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións, medicamente acreditadas.
- O contrato da vítima sexa non indefinido, ou que a súa relación coa asociación non teña carácter laboral.
- O acoso se produza durante un proceso de selección ou promoción de persoal.
- Se exerza 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.
- Constituirá en todo caso unha circunstancia agravante que a vítima sexa titular dun contrato de duración determinada; en prácticas ou para a formación e a aprendizaxe; que se atope en período de proba; ou se trate de persoal en formación sen vinculación contractual (estudantes de prácticas formativas non laborais, bolseiros e bolseiras, etc.).

8. FALSAS DENUNCIAS

No caso de que a instrución conclúa non confirmando os indicios de acoso contidos na denuncia, se a persoa denunciante insistise en incriminar a persoa denunciada aínda cando os feitos non sexan verosímiles, deberanse xustificar os feitos en que se ampare a denunciante para continuar coa denuncia e valorar a existencia de mala fe.

Neste suposto e se se apreciase a existencia de mala fe na activación do protocolo coa queixa ou denuncia, a Xunta Directiva de Sarela, a instancias da dirección, adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

9. PROTECCIÓN DE DATOS

Toda a información relativa aos procedementos desenvoltoos ao amparo do presente protocolo ten a expresa consideración de reservada e secreta. Todas as persoas intervinientes 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 neste. O incumprimento desta obriga comportará a adopción das medidas disciplinarias correspondentes.

A custodia do expediente, unha vez finalizado, será responsabilidade da dirección de Sarela.

10. INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO

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

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.

11. ENTRADA EN VIGOR

O presente Protocolo foi negociado entre a dirección de Sarela, no marco das competencias outorgadas pola Xunta Directiva, e a representación legal das persoas traballadoras.

O presente Protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa firma e terá carácter indefinido, sen prexuízo das modificacións do mesmo que sexan necesarias a resultados do seguimento e avaliación da súa aplicación, que serán debidamente negociadas entre as partes asinantes.

O Protocolo será validado pola Xunta Directiva da asociación.

Fdo. Rocío García Calvo, DNI-78787625K	Fdo. Noelia Parente Vieites, DNI-44811938A
--	--

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

I. Persoa que informa dos feitos

Persoa que sufriu/sufre o acoso:

Outras (Especificar):

II. Datos da persoa que sufriu/sufre o acoso (*obligatorio*):

Nome:

Apelidos:

DNI:

Posto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificacións:

III. Datos da persoa acosadora (*obligatorio*):

Nome:

Apelidos:

Posto:

Nome da entidade:

IV. Descrición dos feitos (obrigatorio):

Incluír un relato dos feitos denunciados, achegado as follas numeradas que sexan necesarias, incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de que haxa testemuñas, indicar nome e apelidos:

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

V. Solicitud

Téñase por presentada a queixa ou denuncia de acoso (INDICAR TIPO) fronte a (IDENTIFICAR PERSOA ACOSADORA) e iníciase o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data:

Firma da persoa interesada:

A/AT. COMISIÓN ASESORA E INSTRUTORA ACOSO SARELA

ANEXO II: COMISIÓN ASESORA E INSTRUTORA DO ACOSO DE SARELA

Don José Balboa Ayán en calidade de Presidente da Asociación de Dano Cerebral de Compostela, Sarela acorda nomear como persoa integrantes da Comisión de Prevención do Acoso de Sarela, capacitadas para intervir no procedemento de recepción, tramitación, investigación e resolución das denuncias por acoso no traballo, a:

- Rocío García Calvo, directora de Sarela.
- Noelia Parente Vieites, representante legal das persoas traballadoras.

Santiago de Compostela, decembro de 2023.

José Balboa Ayán

Presidente da Asociación de Dano Cerebral de Compostela, Sarela