

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN E
ACTUACIÓN FRONTE
AO ACOSO SEXUAL E
POR RAZÓN DE SEXO



Contido

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
III. COMPROMISO.....	5
IV. OBXECTIVOS	7
V. MARCO LEXISLATIVO	8
VI. CONCEPTOS	9
VII. COMISIÓN.....	13
VIII. PROCEDEMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	15
PROCEDEMENTO INFORMAL	15
PROCEDEMENTO FORMAL	16
ANEXO I	23
ANEXO II	26
ANEXO III	27
ANEXO IV.....	29

I. INTRODUCCIÓN

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes considera o acoso sexual e o acoso por razón de sexo como discriminatorios, incluíndo nesta cualificación o condicionamento dun dereito ou expectativa de dereito condicionada a aceptación dalgunha destas situacións.

Tanto o Estatuto dos Traballadores, coma o Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (artigo 95) e o Texto Refundido da Lei de Infraccións e Sancións de Orde Social, aprobado por Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, no seu art. 8.13 bis, determinan como **infracción moi grave** o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, podendo ser causa de despido disciplinario da persoa acosadora (artigo 54 ET) e causa xusta para que a vítima solicite a resolución do contrato de traballo, chegando incluso o acoso sexual a ser constitutivo de delito conforme ao Código Penal con posibilidade de pena de prisión o multa.

Todas as entidades, con independencia do seu tamaño, teñen a obriga de establecer procedementos para a prevención do acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo, así coma mecanismos para denuncialos e protocolos de actuación.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente protocolo rexerá para a totalidade de traballadoras e traballadores do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia (Ceesg).

Será de aplicación a todas as situacións derivadas de calquera actividade que teña lugar no entorno laboral do Colexio e incluírá tamén ás persoas traballadoras contratadas por terceiras persoas ou en réxime de autónomas que presten os seus servizos no Ceesg.

A prohibición do acoso sexual ou por razón de sexo abarca tanto os comportamentos no lugar de traballo coma en actos sociais ligados ao traballo e ás viaxes ou saídas efectuadas en relación co mesmo.

Tanto a persoa responsable do persoal como as persoas integrantes da Comisión deberán proporcionar información e asesoramento a todo o persoal que o requira sobre o tema obxecto deste protocolo, así como das posibles formas de resolver as reclamacións en materia de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.

Non será considerado acoso aqueles conflitos interpersoais puntuais que poida ter lugar no marco das relacións de traballo e que afecten ao seu desenvolvemento e que non teñan a finalidade de prexudicar a unha das partes, nin profesional nin persoalmente.

III. COMPROMISO

A pesar de que a igualdade efectiva entre mulleres e homes avanzou progresivamente nos últimos anos como consecuencia da incorporación das mulleres ao mercado laboral e o aumento da súa presenza en cargos de responsabilidade no ámbito político, económico e social, aínda existen desigualdades entre mulleres e homes no acceso ao emprego, estabilidade, condicións de traballo e retributivas ou ascenso a postos de alta dirección.

Esta situación de desvantaxe das mulleres respecto dos homes propicia un maior acoso sexual ou por razón de sexo no ámbito laboral, o que fai necesaria a concienciación e a sensibilización das persoas traballadoras, empresas, institucións, axentes sociais e cidadanía en xeral respecto á prevención e erradicación deste tipo de condutas no traballo e ao logro dunhas condicións laborais que respecten e garantan a dignidade das persoas.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo afectan negativamente ao traballo polas consecuencias dun ambiente laboral tenso, podendo producir un cadro sintomático que fai que as persoas que o sofren teñan un menor rendemento e unha menor motivación, abandonen o seu posto e non se atrevan a denunciar por medo a represalias ou incompreensión.

O Ceesg e todo o seu persoal teñen a responsabilidade de axudar e garantir un entorno laboral no que resulte inaceptable o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e, en concreto, o persoal directivo ten a obriga de garantir cos medios ao seu alcance que estes comportamentos non se produzan nas unidades organizativas que estean baixo a súa responsabilidade.

O Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia declara o seu rexeitamento a calquera tipo de discriminación ou condutas ofensivas e/ou abusivas, incluídas as constitutivas de acoso sexual e de acoso por razón de sexo, en todas as súas formas e modalidades, con independencia de quen sexa a vítima, a persoa que exerza a conducta ou a súa situación no Ceesg, e manifesta o seu compromiso de alcanzar un entorno de traballo produtivo, seguro e respectuoso para todas as persoas, no que as relacións laborais estean baseadas na liberdade e no respecto e, en consecuencia, libres de situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, aplicando a tolerancia cero ante estes

comportamentos, e farase dende dúas vertentes: a prevención e a actuación. Para a súa implementación é necesaria a implicación de tódalas persoas, tanto de xeito colectivo como individual, dende a responsabilidade.

A Xunta de Goberno levará a cabo unha política activa para previr e eliminar as condutas que supoñan acoso sexual ou por razón de sexo, así como todas aquelas manifestacións que supoñan unha discriminación por razón de sexo e atenten contra os dereitos fundamentais. Igualmente, comprométese a respectar os principios de obxectividade, imparcialidade, celeridade, respecto á dignidade das persoas e o tratamento confidencial das denuncias.

Por tanto, queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desa natureza sendo considerada como falta laboral dando lugar ás sancións que establece a normativa ao respecto. En caso de producirse, debe quedar garantida a axuda á persoa que o sufra e evitar con tódolos medios posibles que a situación se repita.

Este Protocolo foi aprobado na reunión _____ da Xunta de Goberno do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia.

En Santiago de Compostela, a 19 de xuño de 2021

IV. OBXECTIVOS

O obxectivo deste Protocolo é definir o marco de actuación en situacións de acoso no ámbito laboral co fin de erradicar eses comportamentos.

Os **obxectivos específicos** son:

- ✓ Informar, formar e sensibilizar a todo o persoal do Ceesg en materia de acoso sexual ou por razón de sexo.
- ✓ Velar por un entorno laboral onde as mulleres e os homes respecten mutuamente a súa integridade e dignidade.
- ✓ Establecer as medidas preventivas necesarias co fin de evitar que se produzan situacións de acoso.
- ✓ Identificar as situacións constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo.
- ✓ Dispor dun procedemento de intervención e de acompañamento co fin de atender e resolver estas situacións coa máxima celeridade e dentro dos prazos que establece o Protocolo.
- ✓ Garantir os dereitos de trato xusto e imparcial e a confidencialidade das persoas afectadas.
- ✓ Aplicar as medidas sancionadoras que puidesen corresponder.

V. MARCO LEGISLATIVO

A dignidade da persoa está recoñecida na **Constitución Española** como un dereito fundamental xunto ao libre desenvolvemento da personalidade (artigo 10.1), a igualdade e a non discriminación por razón de sexo (artigo 14), ou dereito a vida e a integridade física e moral, así como a non ser sometidas/os a tratos degradantes (artigo 15), o dereito ao honor, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (artigo 18.1). O artigo 35.1 da Constitución incorpora á súa vez o dereito á non discriminación por razón de sexo no ámbito das relacións de traballo.

Ademais, no seu artigo 9.2 dispón que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade da persoa e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de toda a cidadanía na vida política, económica, cultural e social. O artigo 10.1 da Constitución tamén impón aos poderes públicos o deber de **protexer a dignidade da persoa** que se vexa afectada por tratos discriminatorios.

A **Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**, define e prohíbe expresamente o acoso sexual e o acoso por razón de sexo (artigos 7, 8, 48 e 62).

O artigo 48 de dita Lei establece que **as empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar trámite ás denuncias ou reclamacións** que poidan formular os que fosen obxecto do mesmo. É por iso que no Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia decidimos elaborar o presente Protocolo de prevención e actuación fronte o acoso sexual ou acoso por razón de sexo, adoptando cantas medidas sexan necesarias para impulsar un ambiente de traballo libre de acoso, non permitindo condutas desta natureza e sancionándoas no caso de que sucedan.

VI. CONCEPTOS

Os conceptos de **acoso sexual** e **acoso por razón de sexo** están recollidos na **Directiva Comunitaria 2006/54/CE de xullo de 2006**. Estas situacións pódense producir tanto dentro como fóra do lugar de traballo, durante a selección previa á relación contractual ou dentro da mesma.

O acoso pode clasificarse en función do rango da persoa acosadora:

- Acoso vertical: a persoa acosadora é de rango superior no organigrama.
- Acoso horizontal: a persoa acosadora ocupa unha posición de igualdade ou inferioridade xerárquica.

O artigo 7 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para a Igualdade efectiva de mulleres e homes recolle unha definición do **acoso sexual** e o **acoso por razón de sexo**.

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 un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo”.*

Para saber se se sofre unha situación de acoso sexual débese atender ao criterio establecido pola **Organización Internacional do Traballo (OIT)** no seu **Convenio 111** e a **Recomendación das Comunidades Europeas 92/131, de 27 de novembro de 1991**, que establecen que se teñen que dar tres situacións:

- ✓ Un comportamento de carácter sexual.
- ✓ É indesexado, sen razón e ofensivo para a persoa que o sofre.
- ✓ Dita conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil e humillante para a persoa acosada.

Tipoloxías de condutas ou actos violentos dirixidos contra a persoa traballadora e que atentan contra a súa dignidade e integridade

❖ Condutas verbais

- ✓ Comentarios sexuais obscenos.
- ✓ Formas denigrantes para dirixirse ás persoas.
- ✓ Bromas sexuais ofensivas e comentarios sobre a aparencia física ou condición sexual da persoa traballadora.
- ✓ Preguntas, descrições ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.
- ✓ Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, coa carreira profesional, a mellora das condicións de traballo ou a conservación do posto de traballo.
- ✓ Difusión de rumores sobre a vida sexual das persoas.
- ✓ Comunicacions (chamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contido sexual e carácter ofensivo.
- ✓ Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa condición sexual.
- ✓ Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sexuais.
- ✓ Invitacións persistentes para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto das mesmas non as desexe ou considere fóra de lugar.

❖ Condutas non verbais

- ✓ Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo.
- ✓ Xestos obscenos, sílvidos ou miradas impúdicas.
- ✓ Cartas, notas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo de contido sexual.

- ✓ Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa condición sexual.

❖ Condutas de carácter físico

- ✓ Contacto físico deliberado e non solicitado (beliscos, tocamento, masaxes non desexados, etc.) ou acercamento físico excesivo ou innecesario.
- ✓ Acantoar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
- ✓ Tocar intencionadamente ou “accidentalmente” os órganos sexuais.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

O apartado 2 do mencionado artigo defíneo como *“calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

❖ Tipoloxía de acoso por razón de sexo, a modo de exemplo, non limitativo

- ✓ Condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home.
- ✓ Bromas, humor sexista e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas doutro sexo.
- ✓ Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.
- ✓ Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres ou persoas lesbianas, gais, transexuais ou bisexuais.
- ✓ Avaliar o traballo das persoas con menosprezo ou de forma inxusta en función do seu sexo ou da súa inclinación sexual.
- ✓ Asignar tarefas por debaixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- ✓ Condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou a súa continuidade no mesmo, á

formación profesional, as retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO OU MATERNIDADE

Art. 8 LO 3/2007 *"Todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou maternidade tamén constitúe discriminación directa por razón de sexo"* Inclúese tamén o suposto de asunción de coidados familiares.

ACOSO MORAL

Toda conduta, práctica ou comportamento, realizada no seo dunha relación de traballo, que supoña directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, a quen se intenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persigue anular a súa capacidade, promoción profesional ou permanencia no posto de traballo, afectando negativamente ao entorno laboral.

VII. COMISIÓN

Constituirase unha Comisión para a prevención e o tratamento dos casos de acoso sexual e por razón de sexo (en adiante, Comisión) á que o Ceesg deberá capacitar con formación específica na materia.

A Comisión estará formada por dúas persoas da Xunta de Goberno do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia e dúas que representen ás persoas traballadoras, e poderá contar en todo momento co asesoramento dunha persoa experta en igualdade. A Comisión disporá de tódolos medios necesarios que lle serán proporcionados pola persoa responsable do persoal e terá dispoñibilidade horaria para o desempeño das súas funcións.

Débese informar a todo o persoal sobre a constitución da Comisión e sobre as funcións da mesma.

Calquera das persoas integrantes da Comisión que estea involucrada nun procedemento de acoso sexual ou afectada por relación de parentesco, de amizade ou inimidade manifesta, ou de superioridade ou subordinación xerárquica inmediata respecto da vítima ou da persoa denunciada, quedará automaticamente invalidada para realizar calquera trámite institucional relacionado coa investigación de dito proceso. Se fose a persoa denunciada, quedará invalidada para calquera procedemento ata a resolución do seu caso e deberá ser substituída ata que se resolva.

A Comisión poderá atender consultas anónimas ou informais de traballadoras e traballadores en relación á materia relacionada coas súas competencias. Ditas consultas serán confidenciais.

Atribucións

- Recibir as denuncias por acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Realizar unha investigación.
- Instar á persoa responsable do persoal da entidade a apertura de procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, debendo ser informada de tal extremo e da sanción imposta.
- Elaborar un informe coas conclusións sobre o suposto investigado, incluíndo indicios, medios de proba, posibles agravantes ou atenuantes.

- Supervisar o efectivo cumprimento das sancións impostas como consecuencia de casos de acoso.
- Velar polo cumprimento das garantías recollidas no presente protocolo.
- Calquera outra que se puidese derivar da natureza das súas funcións.

A Comisión delegará a investigación nunha das persoas que a compoñen, a elección da persoa denunciante, e poderá ter as seguintes funcións:

- Representar á vítima ante a Comisión, se a mesma así o desexa, e asistila durante todo o proceso de investigación.
- Entrevistar ás persoas afectadas, podendo solicitar a intervención de persoas expertas (en psicoloxía, dereito, medicina...)
- Elaborar o informe preliminar que remitirá á Comisión.

A persoa asesora non poderá ter, nin ter tido, relación laboral de dependencia ou ascendencia con ningunha das partes implicadas na situación de acoso sexual e acoso por razón de sexo.

Tanto a persoa asesora como a Comisión deberán informar á persoa responsable do persoal do Ceesg das entrevistas a realizar con persoas diferentes da persoa acosada e da presunta persoa acosadora, así como da necesidade de acceder ás dependencias da Entidade.

A Comisión elaborará un procedemento que detallará os pasos a seguir en cada actuación.

VIII. PROCEDEMENTO DE INVESTIGACIÓN

Hai dúas vías de resolución:

- **Interna** (Ceesg)
- **Externa** (Inspección de Traballo, xurisdición laboral e penal).

Utilizar unha vía de resolución en ningún caso exclúe a posibilidade de utilizar tamén a outra.

PROCEDEMENTO INFORMAL

Este método busca remediar a situación a través da solución directa entre as partes ou a través dunha persoa intermediaria, e iníciase cando calquera persoa da Comisión teña coñecemento de forma verbal dunha situación de acoso, xa sexa pola vítima, representante legal do persoal ou calquera persoa que teña coñecemento da situación.

Unha vez recibida a denuncia, no prazo de 2 días hábiles, a Comisión delegará nunha das súas persoas integrantes (a elección da persoa denunciante, se así o manifestase), a investigación do caso, e, no seu defecto, polo sistema de quenda, estimándose como incompatible a situación laboral da persoa da Comisión que teña relación de dependencia ou ascendencia con calquera das partes.

A súa función será entrevistarse coa persoa denunciada, conducir todo o procedemento de actuación coa finalidade de conseguir a interrupción das situacións de acoso sexual e alcanzar unha solución aceptada por ambas partes.

No prazo máximo de 7 días, a persoa delegada informará á Comisión e esta dará por finalizado o procedemento, valorando a consistencia da denuncia, indicando a consecución ou non da finalidade do método informal, e no seu caso, propondo as actuacións que estime convenientes, incluso a de apertura do método formal.

Todo o procedemento será **urxente** e **confidencial**, protexendo a dignidade e a intimidade das persoas afectadas. O expediente será confidencial e só poderá ter acceso a el a comisión.

PROCEDIMIENTO FORMAL

1. Denuncias

A denuncia, como mínimo, deberá conter a identificación da presunta persoa acosada, da presunta persoa acosadora, da persoa denunciante (se é distinta da vítima) e a descrición detallada ou máis precisa dos feitos, actos ou incidentes que dan lugar á denuncia.

O procedemento iníciase coa denuncia, que deberá ser realizada pola persoa afectada ou por terceiras que teñan coñecemento do caso con aportación de indicios suficientes, verbalmente ou por escrito. En caso de denuncia verbal a persoa encargada da súa recepción recollerá a mesma por escrito no formulario anexo ao presente Protocolo debendo firmar a parte denunciante en proba de conformidade. Tamén poderá facerse por escrito a través da web/canle de denuncias online.

En caso de denuncias presentadas por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso. A presentación da denuncia supón a aceptación, por parte da persoa que a subscribe, de colaborar coa Comisión ou responsable da investigación naquelas probas e actuacións necesarias para investigar o caso.

Durante esta fase acompañarase á parte acosada e iniciarase a parte de investigación interna.

É obriga de toda persoa traballadora de informar sobre unha actuación inadecuada e/ou constitutiva dun caso de acoso.

A denuncia poderase presentar ante calquera instancia da Entidade, que dará traslado á Comisión para a súa xestión, que informará inmediatamente á persoa responsable do persoal.

2. Investigación

A investigación debe ser áxil e respectar a dignidade das persoas afectadas.

Unha vez iniciada a investigación, se a vítima así o desexa, só tratará cun interlocutor ou interlocutora e só explicará a súa situación unha vez, salvo que resultase imprescindible para a resolución do caso, garantindo a súa confidencialidade e a axilidade no trámite.

A investigación incluíra a realización das entrevistas ás persoas afectadas e as testemuñas se as houbera, ou calquera persoa que puidese ter información relevante para o caso, garantindo sempre a confidencialidade das persoas e dos datos que consten no expediente, pseudonimizado mediante un código.

3. Asesoramento

Calquera dos Órganos intervintes (Comisión ou persoa investigadora), de forma consensuada, poderán recadar en calquera parte do proceso asesoramento de persoal cualificado. Este asesoramento poderá ser tanto:

- Interno: Psicóloga/o, delegadas/os de prevención, expertas/os en dereito laboral, expertas/os en saúde laboral, etc.
- Externo: Consello de colexios profesionais, Instituto de Seguridade e hixiene no traballo, Instituto de las Mujeres, Secretaría Xeral de Igualdade, etc.

O deber de confidencialidade alcanzará a calquera das persoas que interveñan en dito asesoramento.

4. Medidas Cautelares

Para garantir a protección das persoas implicadas no proceso, procurará a protección suficiente da vítima en canto á súa seguridade e a súa saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e poderase propor á persoa encargada do persoal a posible mobilidade de posto de traballo e/ou quendas dalgunha das partes, preferentemente da persoa presuntamente acosadora, así como outras medidas cautelares que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso e respectando a normativa aplicable, a fin de evitar maiores prexuízos. Estas medidas en ningún caso poderán supoñer para a vítima un prexuízo nas súas condicións de traballo.

Nos supostos en que se trate da difusión de imaxes ou vídeos que atente gravemente contra a privacidade da persoa afectada, o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia tomará as medidas cautelares oportunas de forma urxente para paralizar a difusión de tales arquivos. Nestes supostos, ademais da aplicación do presente Protocolo, iniciárase o correspondente procedemento sancionador e tomaranse as medidas pertinentes para determinar se se produciu unha infracción da normativa de protección de datos.

5. Tramitación

Unha vez informada a persoa responsable do persoal e a Comisión da existencia da denuncia e do inicio das actuacións, a persoa encargada da instrución dará traslado da mesma á persoa denunciada mediante notificación con acuse de recibo concedendo un prazo de 7 días hábiles para contestar á mesma.

A persoa denunciada poderá dirixirse á persoa investigadora por escrito e aportar os elementos que considere necesarios para a investigación do caso.

Durante todo o procedemento tanto a persoa denunciante como a denunciada poderán ser asistidas por unha persoa da súa confianza que sexa empregada do Ceesg, ou unha/un representante sindical.

A persoa encargada da investigación recadará as probas e testemuños necesarios para o esclarecemento do caso. Así mesmo, deixará constancia dos termos da denuncia de forma consensuada coa persoa denunciante.

Se por parte da persoa agresora ou do seu entorno se producisen represalias ou actos de discriminación sobre a persoa denunciante, ditas condutas serán consideradas como falta laboral, incoándose o correspondente expediente disciplinario.

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza ás partes (denunciante, vítima e persoa denunciada), así como a todo o persoal da entidade, a testemuñas, a intervintes no proceso de investigación e aos órganos competentes na adopción de medidas disciplinarias. A violación da confidencialidade por calquera dos anteriormente mencionados suporá unha vulneración da lexislación en materia de protección de datos persoais e poderá deparar a responsabilidade laboral ou doutra índole que en dereito corresponda.

Informarase expresamente ás persoas que interveñan no proceso da obriga de manter a confidencialidade do caso.

6. Informe de conclusións

Finalizada a investigación, a persoa encargada da investigación elaborará un informe sobre o suposto de acoso investigado no que inclúa:

- ✓ Relación nominal das persoas que integran a Comisión e identificación das persoas supostamente acosada e acosadora mediante o correspondente código numérico.
- ✓ Antecedentes, accións levadas a cabo polo propia persoa encargada da investigación, as conclusións alcanzadas e as circunstancias agravantes ou atenuantes observadas no mesmo do caso.
- ✓ Informe de conclusións e medidas concretas propostas (incluíndo a identificación das persoas responsables de implantar as medidas propostas)
- ✓ Identificación do prazo para a revisión da implantación das medidas e de comprobación da erradicación do acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

A persoa investigadora dará traslado á Comisión de Investigación a cal ratificará, complementará ou emitirá o seu propio informe, dando traslado á persoa responsable do persoal, no que deberá darse algunha das seguintes **resolucións**:

- **Arquivo** do expediente, motivado polo desestimento da persoa solicitante (se detectasen indicios de acoso, a investigación da denuncia continuará de oficio), pola falta de obxecto ou por inexistencia de acoso ou doutras condutas constitutivas de situacións de discriminación.
- **Apertura dun expediente disciplinario** e as súas medidas correctoras.
- Proposta de **medidas preventivas ou correctoras** necesarias para o caso de que non exista situación de acoso pero si poida haber situacións de conflito, que non sexan constitutivas de infracción disciplinaria.

No suposto de que a Comisión non chegase a un acordo sobre as conclusións do caso investigado, recorrerase a unha/un árbitra/o externa/o designada/o por ambas partes, comprometéndose as mesmas a aceptar a decisión de dita/o árbitra/o.

No caso de que a investigación conclúa que os datos aportados son falsos ou as testemuñas mentiron poderase iniciar o correspondente expediente disciplinario contra as persoas que iniciaron ou actuaron no procedemento con mala fe.

A resolución emitida notificarase ás partes afectadas, que poderán facer alegacións nun prazo de 10 días naturais.

O prazo dende o inicio do expediente ata a finalización do mesmo non poderá superar os trinta días naturais.

Gradación da falta

O acoso sexual no traballo cualificarase sempre como **falta laboral moi grave** e será sancionado atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso.

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

- A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.
- Existan dúas ou máis vítimas.
- Demóstranse conductas intimidatorias, ameazas ou represalias por parte da persoa agresora.
- A vítima sufra algún tipo de discapacidade física ou mental.
- O estado psicolóxico ou físico da vítima sufrira graves alteracións, medicamente acreditadas.
- O contrato da vítima sexa non indefinido, ou que a súa relación coa empresa non teña carácter laboral.
- O acoso se produza durante un proceso de selección de persoal.
- Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas do seu entorno laboral ou familiar co obxecto de evitar ou entorpecer o bo fin da investigación.

7. Accións a realizar cando se determinou que hai acoso

Ademais das accións particulares que determine Recursos Humanos e que requira o caso, a Entidade comprométese a actuar neste senso, unha vez constatada a realidade do acoso:

- **Con respecto á persoa acosada:**
 - O Colexio ofreceralle a través das Unidades de Saúde Laboral e a Mutua a atención médica e psicolóxica que requira.

- O Ceesg ofrecerá formación á persoa en técnicas de afrontamento do conflito.
 - Farase un seguimento durante un ano do estado de saúde física e mental, e do clima laboral no que desenvolva o seu traballo.
- **Con respecto á persoa acosadora:**
- Débeselle informar dos datos obxectivos que acreditan que cometeu acoso, das consecuencias prexudiciais que dito acoso causou na persoa acosada e das consecuencias disciplinarias que pode levar consigo a súa conduta.
 - Seguimento do comportamento da persoa acosadora.
- **Con respecto ao centro de traballo:**
- Avaliación do clima laboral unha vez finalizado o proceso.
 - Realizar un seguimento do clima laboral.

8. Seguimento

A Comisión recibirá información da Xunta de Goberno sobre o cumprimento efectivo das sancións impostas nos supostos acreditados de acoso.

Anualmente, efectuará un informe do conxunto das súas actuacións que elevará á Xunta de Goberno, do que se dará publicidade polos medios habituais á totalidade do persoal.

9. Actos de Obstrución

Sen prexuízo do dereito de defensa da persoa denunciada e do dereito á valoración das probas por parte de quen realiza a investigación ou a instrución dun expediente, as actuacións dirixidas a impedir ou dificultar a investigación, ou a deixar impunes condutas acreditadas de acoso, poñeranse en coñecemento da Comisión.

10. Restitución da vítima

De terse producido represalias ou prexuízos de carácter laboral para a vítima durante o acoso, esta terá dereito a ser restituída nas condicións nas que se atopaba antes do mesmo, sen prexuízo das facultades organizativas da Entidade e igualmente sen prexuízo para a vítima.

11. Prohibición de represalias

Prohíbense expresamente represalias contra as persoas que participen nas actuacións seguintes:

- Efectuar unha denuncia ou testemuñar, axudar ou participar en unha investigación sobre acoso.
- Oporse a calquera conduta que constitúa acoso sexual contra si mesmo/a ou a terceiras persoas.
- Realizar unha alegación ou denuncia de boa fe, aínda se despois da investigación non se puidese constatar.

12. Denuncias falsas

As denuncias ou alegacións que se demostren falsas, non honestas, dolosas ou calumniosas, as realizadas coa exclusiva finalidade de prexudicar a outras persoas, obter algún beneficio no traballo ou eludir deberes laborais, poranse en coñecemento da Xunta de Goberno aos efectos disciplinarios que procedan, sen prexuízo das restantes accións que en Dereito puideran corresponder.

En caso de prexuízo á persoa denunciada con falsidade, esta poderá reclamar a reparación dos danos e prexuízos causados a cargo do causante ou causantes dos mesmos.

13. Vixencia

O presente Protocolo rexe a partir da súa aprobación pola Xunta de Goberno do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia.

ANEXO I

Declaración institucional de compromiso da Xunta de Goberno do Ceesg

O Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia fai público o seu compromiso co obxectivo de fomentar e manter un entorno de traballo seguro e respectuoso coa dignidade, a liberdade individual e os dereitos fundamentais de todas as persoas que integran a nosa organización.

De acordo con ese compromiso, o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia declara que as actitudes de acoso sexual e acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra a dignidade das persoas e dos seus dereitos fundamentais.

Polo tanto, **o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia comprométese a:**

- Non permitir nin tolerar baixo ningún concepto comportamentos, actitudes ou situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Non ignorar as queixas, reclamacións e denuncias dos casos de 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 puideran 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 acosen en función das circunstancias e condicionamentos do seu comportamento ou actitude.

Para a consecución efectiva deste compromiso **o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia**, esixe de todas e cada unha das persoas que integran a súa organización que asuman as seguintes responsabilidades:

- Tratar a todas as persoas coas que se manteñan relacións por motivos de traballo (provedores/as, clientela, persoal colaborador externo, etc.) con respecto a súa dignidade e aos seus dereitos fundamentais.
- Evitar 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 ao efecto, así como prestando apoio ás persoas que os sofren.

Pola súa parte, o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia comprométese a establecer as seguintes **medidas para a prevención e actuación** fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo:

- Deseño dun protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- Difusión e distribución entre todas as persoas traballadoras do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Realización de accións formativas en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo entre o persoal directivo, mandos intermedios e persoas designadas para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias.
- 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.
- Deseño e distribución de folletos informativos en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, dando a coñecer as vías de resolución de estas situacións, tanto no ámbito da entidade, como fóra da mesma.
- Designación dunha persoa ou equipo de persoas, con formación específica en igualdade entre mulleres e homes, prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo e habilidades sociais para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias nesta materia.
- Establecemento dun servizo de asesoramento, apoio e asistencia ás persoas que poidan sufrir estes comportamentos, composto por persoas coa formación e aptitudes necesarias para o desempeño dese labor.

- Inclusión das medidas para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo no plan de igualdade da entidade.
- Avaliación e seguimento, con carácter periódico, do desenvolvemento, funcionamento e efectividade do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

Asinado en Santiago de Compostela, a 19 de xuño de 2021

Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia

ANEXO II

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

Don/Dona _____, con DNI _____ tendo sido designada/o polo Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia para intervir no procedemento de recepción, tramitación, investigación e resolución das denuncias por acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo que puidesen producirse no seu ámbito, comprométese a respectar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases do proceso.

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

- **Garantir a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade** ao longo de todo o procedemento, así como á igualdade de trato entre mulleres e homes.
- **Garantir o tratamento reservado e a máis absoluta discreción** en relación coa información sobre as situacións que puidesen ser constitutivas de acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo.
- **Garantir a máis estrita confidencialidade e reserva** sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teña coñecemento, así como velar polo cumprimento da prohibición de divulgar ou transmitir calquera tipo de información por parte do resto das persoas que interveñan no procedemento.

Así mesmo, declaro que fun informada/o polo Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia da **responsabilidade disciplinaria** en que podería incorrer polo incumprimento das obrigas anteriormente expostas.

En _____ a ____ de _____ de _____

Asinado

ANEXO III

MODELO DE DENUNCIA	Nº DENUNCIA
SOLICITANTE: <input type="checkbox"/> Persoa afectada <input type="checkbox"/> Representante do persoal <input type="checkbox"/> Recursos Humanos <input type="checkbox"/> Outros (Indicar) _____	
Nome, apelidos e DNI da persoa solicitante, si é diferente da persoa afectada: 	
TIPO DE ACOSO: <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Por razón de sexo <input type="checkbox"/> Outra discriminación _____ (especificar)	
DATOS DA PERSOA AFECTADA Sexo <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> Muller Nome e apelidos _____ NIF _____ Teléfono _____ Email: _____ Enderezo _____ Centro de traballo/ Departamento _____ Posto de traballo _____ Vinculación laboral / Tipo de contrato _____	
DATOS DA PERSOA DENUNCIADA Detalle os datos que coñeza (nome, apelidos, DNI, centro de traballo, departamento, posto que ocupa, etc.) 	
DESCRIPCIÓN DOS FEITOS 	
DOCUMENTACIÓN ANEXA <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NON Relación de documentos 	
TESTEMUÑAS (Nome, apelidos e DNI das testemuñas) 	

SOLICITUDE

Que a Comisión fronte ao acoso investigue os feitos expostos e se elabore o informe correspondente en base ao Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo do Ceesg.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firma
(manuscrita ou electrónica)

Información básica sobre protección de datos de carácter persoal

Responsable	Identidade: Colexio Oficial de Educadoras e Educadoras Sociais de Galicia / CIF: Q1500270B Dirección: Rúa Lisboa, 20 -baixo C, 15707, Santiago de Compostela (A Coruña) Teléfono: 981552206 / Enderezo electrónico: ceesg@ceesg.gal DPO: Cecilia Barros Díaz / Enderezo electrónico: dpo@protexdat.com
Finalidades	Cumprir coa obriga do Ceesg, de investigar as denuncias internas realizadas polo persoal do Colexio en cumprimento do establecido no Protocolo de Prevención e actuación fronte ao acoso.
Lexitimación	RXPD:art.6.1. Tratamento necesario para o cumprimento dunha obriga legal aplicable ao responsable do tratamento Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais LO 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos de Carácter Persoal e garantías dos dereitos dixitais. Estatutos do Colexio de educadoras e educadores sociais de Galicia
Colectivo	Persoal que preste servizos no CEESG con independencia do seu carácter laboral ou mercantil.
Categorías de Datos	Datos de carácter identificativo, características persoais, circunstancias sociais, datos académicos e profesionais, detalles de emprego, datos especialmente protexidos.
Cesións	Comisión de investigación, departamento de RRHH para a adopción de medidas cautelares e Ministerio Fiscal ou Forzas e Corpos de Seguridade do Estado no caso de indicio de delito
Dereitos	Acceso, rectificación, supresión e dereito ao esquecemento, limitación do tratamento, portabilidade, oposición, reclamación ante a AEPD e non ser obxecto da elaboración de perfís.
+ info	Pode consultar información adicional en calquera momento na nosa sede

ANEXO IV

ANEXO II: CONSENTIMENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN NA FASE DE ENTREVISTAS DO PROCEDIMENTO ABERTO POR ACTIVACIÓN DO PROTOCOLO DE ACOSO NA ENTIDADE

NOME E APELIDOS: _____

NIF: _____

EXPÓN:

Que coñece o procedemento de actuación previsto no “PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN DO ACOSO LABORAL, SEXUAL e POR RAZÓN DE SEXO OU OUTRA DISCRIMINACIÓN” do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia e, en consecuencia, as garantías previstas no mesmo no referido ao respecto e protección da intimidade e dignidade das persoas afectadas e a obriga de gardar unha estrita confidencialidade da información.

DECLARO

- ✓ o meu consentimento para participar na fase de entrevistas do procedemento iniciado o día _____ para a investigación dos feitos.
- ✓ o meu compromiso de gardar confidencialidade sobre o procedemento de investigación no que vou participar.

En _____ a ____ de _____ de _____

Asdo: