

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

RESOLUCIÓN do 27 de outubro de 2023 pola que se publica o Protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.

O Protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo aprobouse co voto a favor das organizacións sindicais CC.OO., CIG, CSIF e UGT na Comisión Superior de Persoal da Xunta de Galicia, que tivo lugar o día 1 de agosto de 2023, sinatura que se realizou con ditas organizacións sindicais o día 6 de outubro de 2023.

Por proposta desta consellería, o Protocolo foi expresa e formalmente aprobado polo Consello da Xunta na súa reunión do día 3 de agosto de 2023, polo que procede neste momento a súa publicación.

De conformidade co que antecede,

DISPOÑO:

Artigo único

Publícase o Protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e as violencias sexuais e psicolóxicas no traballo, asinado o 6 de outubro de 2023, aprobado polo Consello da Xunta na súa reunión do 3 de agosto, negociado na Mesa Xeral de Empregados Públicos e aprobado na Comisión Superior de Persoal da Xunta de Galicia.

Santiago de Compostela, 27 de outubro de 2023

José María Barreiro Díaz
Director xeral da Función Pública

ANEXO

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

I

O artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (LPRL), imponse á Administración un deber de protección das persoas empregadas fronte aos ris-

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



cos laborais. Enunciado dun xeito tan amplo, comprende sen dúbida a protección fronte aos riscos físicos (accidente de traballo e enfermidade profesional), tamén aos psicossociais, cuxa concreción a través de diferentes comportamentos ou de condutas (acción e omisión) se fundamenta no rexeitamento da persoa apreciada como diferente ou singular (acoso moral ou psicolóxico), e fronte a outros tipos de riscos xurdidos con ocasión ou como consecuencia da efectiva prestación de servizos que reflicten hábitos enraizados desde antigo na nosa sociedade, hábitos baseados nos estereotipos convencionais de mulleres e homes (acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero). Neste sentido, cómpre destacar que as tendencias normativas recentes tenden a tipificar con detalle concretas modalidades de acoso que, existindo desde hai tempo, carecían dun réxime xurídico propio, como é o caso do acoso por identidade sexual e expresión de xénero, cuxa definición se deduce do artigo 3 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. Ao exixir o seu artigo 15.1 que «as empresas de máis de cincuenta persoas traballadoras deberán contar, no prazo de doce meses a partir da entrada en vigor da presente lei, cun conxunto planificado de medidas e recursos para acadar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso e da violencia» contra elas perpetrados, o presente protocolo non pode menos que abranguer no seu ámbito obxectivo a proscripción de tales modalidades de acoso e violencia e de facilitar a defensa e reparación das vítimas mediante o procedemento que se regula.

Pero todas estas conductas e comportamentos incluídos no basto ámbito das violencias sexuais atoparon un destacado rexeitamento tras a promulgación da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, que lles aplica tal consideración, a de violencias sexuais, en canto zumegue ou subxaza un contido sexual, non consentido, que condiciona o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito, público ou privado, incluíndo o dixital. Neste sentido, lémbrese que o seu artigo 13, lles atribúe ás administracións e organismos públicos o deber de «promover condicións de traballo que eviten as condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital. Así mesmo, deberá arbitrar procedementos ou protocolos específicos para a súa prevención, detección temperá, denuncia e asesoramento a quen fose vítima destas condutas».

A efectividade deste deber de protección acádase cunha obriga da Administración de loitar contra tales comportamentos ou condutas, empregando os instrumentos da propia

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



Lei de prevención de riscos (preferentemente, as avaliacións de riscos), pero tamén dotándose a si mesma dun protocolo de actuación público e garantista, tal e como exigen o artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e se deduce do artigo 12.2 e 13 da Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

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

A violencia implica a condición de ser violento, adxectivo definido polo Dicionario da Real Academia Galega como «que ten lugar sen ningún control, que se realiza á forza e causando medo» (segunda acepción) ou «que se realiza ou ocorre en contra do propio gusto e inclinación natural, que causa violencia moral porque avergonza, compromete, etc.» (sexta acepción). Non é posible manter un ambiente de traballo inserido pola violencia sexa cal sexa a súa forma, en particular a que se exerce sobre as mulleres, a que ten matices discriminatorios, a cal atenta contra a integridade moral da persoa polas súas propias calidades persoais e intransferibles. Así, o presente protocolo acolle un amplo concepto de violencia baixo a caución de que se manifeste na contorna de traballo ou con relación a ela ou que condicione a prestación de servizos da persoa traballadora.

II

No que atinxe ás violencias sexuais no traballo, cómpre indicar que ataca a dignidade, a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e xera unha discriminación



por razón de sexo. Ataca, entón, os valores esenciais inseridos nos dereitos fundamentais das sociedades democráticas e reflectidos na Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979.

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

En cumprimento do mandato constitucional do dito artigo 14 da Constitución, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, estableceu o marco normativo básico destinado a previr e proscribir calquera forma de discriminación por razón de sexo, tanto no ámbito público como privado. Nese eido, a lei define o acoso sexual e o acoso por razón de sexo como actos discriminatorios, introducindo medidas específicas orientadas á súa erradicación nas relacións sociais, laborais e no ámbito da actuación das administracións públicas, medidas posteriormente desenvolvidas no Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, pola que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores (ET), e no Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público (EBEP). Proxéctanse tales medidas na nosa Administración autonómica co Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, dirixido a toda a sociedade galega, e coa Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, inserida no ámbito da dita Administración autonómica, da local e dos entes institucionais galegos. Interesante é recordar neste eido o artigo 57 do antedito Decreto lexislativo 2/2015, que eleva a declaración de principios os seguintes aspectos:

- a) A ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual.



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

Mais coa Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, profúndase no seu artigo 2 na preservación do principio de igualdade e de interdicción da discriminación do sinalado artigo 14, así como no dereito fundamental da integridade física e moral, ao tempo que se reforza o dereito fundamental á liberdade e á seguridade no artigo 17. Para iso, pasan a ter transcendencia no ámbito laboral as violencias sexuais sufridas polas mulleres e introdúcese neste concepto o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, ademais de ofrecer un concepto legal da discriminación por asociación, múltiple e interseccional. En consecuencia, as violencias sexuais non constitutivas de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo serán obxecto do presente protocolo cando a vítima as sufra con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos.

III

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



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

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

IV

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

O anterior formúlase no ámbito interno co Criterio técnico 62/2009 sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo,



do 19 de febreiro de 2009, para o que existen «as condutas de abuso de poder dos mandos ou responsables da empresa no que se veu denominando tradicionalmente pola doutrina e algunha lexislación do pasado como abuso de autoridade», e outra manifestación do acoso é «a conduta vexatoria ou de malos tratos cara a un traballador que se produce entre persoas que non manteñen entre si unha relación de mando ou xerarquía ou que, se a tivesen, esta non sería relevante».

Desde esta perspectiva, xa non resulta adecuada a loita contra o acoso moral ou psicolóxico vertical descendente. É preciso afondar en todas as condutas que vexan ou denigran as persoas na súa dignidade co fin de corrixilas nas súas manifestacións primixenias e evitar a súa deformación cara a un verdadeiro acoso. Por iso, é máis correcto acollerse ao folgado concepto de violencia psicolóxica, comprendendo que tanto o citado acoso nas súas diversas modalidades como outras condutas violentas.

Por último, débese mencionar o Convenio da OIT número 190, sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, feito en Xenebra o 21 de xuño de 2019, e incorporado ao noso ordenamento xurídico polo Instrumento de adhesión publicado no BOE do 16 de xuño de 2022. Mediante o dito instrumento, España obrígase a perseguir a «violencia e acoso» no mundo do traballo, entendidos, desde un concepto amplo, como un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero.

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

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Cláusula primeira. *Obxecto*

Este protocolo ten por obxecto establecer as normas da actuación da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico fronte a calquera tipo de violencia manifestada mediante o acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual,



identidade de xénero e expresión de xénero, e calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual se ten lugar como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos; e a violencia psicolóxica exercida polo acoso discriminatorio, o acoso moral ou psicolóxico e as condutas de violencia psicolóxica no traballo, na fase preliminar de investigación e avaliación dos feitos, co fin de determinar se existe fundamento para iniciar o procedemento para a adopción das medidas disciplina-rias ou doutro tipo que resulten oportunas, ou dar traslado ao Ministerio Fiscal.

Cláusula segunda. *Conceptos*

1. Para os efectos deste protocolo enténdese por:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Cláusula terceira. *Ámbito subxectivo*

1. Están comprendidos no ámbito subxectivo de aplicación deste protocolo as persoas empregadas na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e nas entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

2. No caso de que as situacións amparadas por este protocolo afectasen persoal das empresas colaboradoras ou que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín coa Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e/ou coas entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público au-

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



tonómico de Galicia, e estean prestando servizos nas instalacións ou no espazo virtual da dita Administración ou do dito sector, procederase do seguinte modo:

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

b) Se a persoa acosadora fose empregada pública da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e/ou das entidades instrumentais do sector público autonómico e a vítima tivese un vínculo contractual laboral ou afín coas empresas ou entidades contratadas ou subcontratadas por aquela ou aqueles, cubrirase o procedemento contido no presente protocolo e nos termos recollidos nas súas cláusulas.

Cláusula cuarta. Ámbito obxectivo

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

CAPÍTULO II

Medidas de actuación e prevención do acoso e doutras situacións de violencia no traballo

Cláusula quinta. Medidas de información e difusión

1. As persoas empregadas públicas da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico sinaladas no artigo 45.a) da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Adminis-



tración xeral e do sector público autonómico de Galicia, deben ser informadas da existencia deste protocolo e do seu contido. A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia elaborará un plan de comunicación específico que garanta a súa difusión mediante a súa publicación na páxina web e a creación na intranet dunha epígrafe visible e de fácil acceso, onde constará o correo de contacto co Comité de Intervención.

2. O presente protocolo daráselles a coñecer ás empresas colaboradoras, subministradoras e a aquelas que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín coa Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia ou co seu sector institucional cando presten servizos nas instalacións ou no espazo virtual da dita Administración ou do dito sector.

Cláusula sexta. Medidas de formación e sensibilización

1. Co obxecto de formar, concienciar e sensibilizar as persoas empregadas públicas da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico, desenvolveranse campañas de sensibilización e programas formativos en materia de igualdade, xénero, diversidade afectivo-sexual, violencias sexuais, non-discriminación, fomento dunha contorna de confianza, colaboración e cooperación na prestación de servizos, e de prevención e actuación ante as condutas definidas na cláusula segunda. Por iso, tratarase de facer consciente a todo o persoal da súa responsabilidade na construción dun contorno de traballo respectuoso, especialmente ás persoas que exerzan responsabilidades.

2. Dentro da oferta anual de accións formativas programadas pola Escola Galega de Administración Pública, haberá cursos especificamente dirixidos ao persoal empregado público e especialmente ao persoal con responsabilidades directivas e organizativas, aos membros do Comité de Intervención e do Servizo de Prevención de Riscos Laborais, así como a todas as persoas con responsabilidades directas ou indirectas na implementación do presente protocolo.

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

Cláusula sétima. Outras medidas de prevención

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

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Principios de actuación e órganos competentes

Cláusula oitava. Principios de actuación

O presente protocolo está informado polos seguintes principios:

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

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

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



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

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

e) Dilixencia, celeridade e boa fe. A investigación e a resolución do procedemento, incluída a imposición de medidas cautelares e sancións, de ser o caso, levaranse a cabo coa maior celeridade posible, sen que isto afecte a obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa por parte das persoas que exerzan competencias nas distintas fases de actuación previstas neste protocolo.

f) Seguridade xurídica. Os órganos competentes para coñecer, tramitar e resolver as denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo e as diferentes fases que conforman o procedemento de actuación serán as expresamente establecidas neste protocolo.

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

h) Garantía de indemnidade. As secretarías xerais técnicas, ou os órganos competentes en materia de persoal, garantirán o respecto aos dereitos de todas as persoas que

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



participen na aplicación deste protocolo e a súa indemnidade, especialmente das vítimas, e prohibirase calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación dunha queixa, demanda ou recurso, destinados a impedir ou mitigar o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicológico ou violencia psicolóxica no traballo.

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

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

Cláusula novena. *Órganos competentes*

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

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

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

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

d) Elaborar unha memoria anual sobre os casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e ex-



presión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo, da cal lle dará traslado ao Comité de Intervención e á Comisión de Seguimento do I Plan de igualdade da Xunta de Galicia.

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

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

g) Recibir e valorar as propostas relativas á loita contra os riscos psicosociais e outros riscos laborais procedentes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais, dos comités de prevención de riscos laborais, así como das/dos delegadas/os de prevención e/ou das secretarías xerais técnicas ou outros órganos competentes en materia de persoal.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



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

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

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

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

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

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

4. No ámbito de actuación do presente protocolo, correspóndenlle ao Comité de Intervención as seguintes competencias:

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

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

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

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



e) Investigar e cualificar os feitos.

f) Propoñer, nun informe motivado, ás secretarías xerais técnicas ou aos órganos con competencias en materia de persoal a adopción de medidas cautelares.

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

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

i) Realizar as propostas oportunas sobre a revisión do presente protocolo.

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

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

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

c) Asesorar o Comité de Intervención por pedimento deste.

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

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

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



Cláusula décima. O Comité de Intervención

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

2. O Comité de Intervención estará composto por oito persoas titulares, das cales catro serán representantes da Administración, unha delas pertencente ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais e outra pertencente á Dirección Xeral de Simplificación Administrativa, e as outras serán representantes das organizacións sindicais máis representativas no ámbito territorial do presente protocolo, das cales dúas terán, preferentemente, a condición de persoal delegado de prevención e, no caso contrario, contarán con coñecementos acreditados no eido da prevención de riscos ou con experiencia acreditada na xestión das condutas descritas na cláusula segunda.

3. As persoas integrantes do Comité de Intervención serán nomeadas, logo de proposta da Administración xeral da Comunidade Autónoma ou das organizacións sindicais, segundo o caso, pola Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, por un período máximo de dous mandatos de catro anos cada un deles. A súa renovación levarase a cabo de forma parcial cada dous anos, de xeito que afectará catro das oito persoas e, transcorridos outros dous anos, as catro persoas restantes, e así de maneira sucesiva. Para tales efectos, a metade das persoas integrantes serán substituídas cando fagan dous anos desde o primeiro nomeamento que se efectúe.

4. As persoas integrantes do Comité de Intervención que teñan ao tempo a condición de representantes das persoas traballadoras contarán con crédito horario xeral para a asistencia ás súas reunións. Así mesmo, en función do número de casos que se formulen ao abeiro deste protocolo, poderán concederse dispensas coa duración necesaria para realizar axeitadamente as súas tarefas.

5. Para o caso de que as persoas titulares do Comité de Intervención deban absterse ou sexan recusadas consonte o disposto na disposición adicional cuarta, nomearanse, ademais, polo menos, tantas persoas suplentes como titulares, tanto por parte da Administración como das organizacións sindicais. O seu nomeamento producirase ao mesmo tempo que o das persoas titulares do dito Comité de Intervención e actuarán como tales unicamente cando non o poidan facer aquelas.

6. O Comité de Intervención desenvolverá as súas funcións con total autonomía e discreción de xuízo, sen suxeición a instrucións xerárquicas, de acordo con criterios científicos



e empíricos e dependerá, para os efectos exclusivamente orgánicos, da Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes. Por tal motivo, garantirase a independencia persoal e orgánica das persoas que o integran.

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

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

9. Se, con posterioridade á actuación do Comité de Intervención, se inicia de oficio un procedemento disciplinario ou doutro tipo sobre os feitos investigados por aquel, o seu informe non formará parte do expediente administrativo, de acordo co establecido no artigo 55 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, e as informacións, datos e valoracións recollidos nel non se poderán utilizar como medios de proba ou elementos de xuízo no devandito procedemento.

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

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

CAPÍTULO IV

Procedemento

Cláusula décimo primeira. Inicio das actuacións

As denuncias, que se formularán por escrito, poderán ser dirixidas, á elección da persoa solicitante, ao Comité de Intervención ou á secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal que corresponda. Así mesmo, as secretarías xerais técnicas, ou ór-



ganos competentes en materia de persoal a que correspondan, poderán iniciar o procedemento de oficio cando tivesen coñecemento dalgunha das condutas descritas na cláusula segunda do presente protocolo, nos termos recollidos na cláusula décimo terceira.

Cláusula décimo segunda. *Inicio das actuacións por denuncia*

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

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

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

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

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

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

4. Cando se poñan verbalmente en coñecemento da secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal que corresponda, feitos que poidan constituír calquera das condutas descritas na cláusula segunda do presente protocolo, darase traslado ao

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



Comité de Intervención para que lle requira a persoa que os manifeste a formalización por escrito da denuncia e, de non tratarse da suposta vítima, a ratificación da dita denuncia por esta última, sen prexuízo da facultade dos devanditos órganos de iniciar o procedemento de oficio ou, de ser o caso, as actuacións para a adecuada motivación do arquivamento da denuncia.

5. Para que a secretaría xeral técnica ou o órgano competente en materia de persoal archive a denuncia, mediante resolución motivada, o Comité de Intervención informaraos dos seguintes aspectos:

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

b) Carencia dalgún dos requisitos formais exixidos nesta cláusula, tras requirimento previo para a súa emenda consonte o artigo 68 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

c) Inconsistencia dos feitos denunciados.

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

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

Cláusula décimo terceira. *Inicio das actuacións de oficio*

1. A secretaría xeral técnica ou o órgano competente en materia de persoal que corresponda, ordenará de forma inmediata o inicio das actuacións de investigación previstas nes-



te protocolo cando teña coñecemento da existencia de feitos que poidan constituír acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, outras violencias sexuais, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico e violencia psicolóxica no traballo, ben sexa por obter información verbal sobre eles, segundo o disposto na cláusula décimo segunda, alínea cuarta, ben sexa polos resultados das avaliacións específicas de factores de riscos psicosociais levadas a cabo polo Servizo de Prevención de Riscos Sociais, que este lle teña comunicado consonte o establecido na cláusula novena, alínea quinta, deste protocolo, e darase conta ao Comité de Intervención.

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

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

Cláusula décimo cuarta. *Instrución do procedemento*

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

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



dos medios de proba previstos no artigo 299 da Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de axuizamento civil.

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

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

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

Cláusula décimo quinta. *Custodia da documentación*

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

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

1. A secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal que corresponda notificará, para os meros efectos informativos, a conclusión das actuacións do Comité de Intervención ás partes afectadas, á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Primeira e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes e ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

2. A notificación conterá a data de inicio do procedemento, a relación breve dos antecedentes de feito e das probas efectuadas, as medidas cautelares adoptadas e as súas



incidencias, se as houbese, e as actuacións posteriores que se desenvolvesen ou, na falta do anterior, a conclusión definitiva do procedemento.

CAPÍTULO V

Conclusión do procedemento

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Da vítima

Cláusula décimo oitava. *A reparación da vítima*

1. A resolución pola que finaliza o correspondente procedemento ordenará o cesamento inmediato da conduta ou do comportamento lesivo dos dereitos fundamentais da vítima;



disporá o restablecemento inmediato do dereito lesionado coa correspondente reposición ao momento anterior aos feitos lesivos e informará das accións de reparación económica que a asisten.

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

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

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

Disposición adicional primeira. *Ciberacoso*

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

Disposición adicional segunda. *Medidas cautelares*

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

2. De igual xeito, poderán adoptarse medidas cautelares cando sexan solicitadas pola vítima. Ao respecto, a secretaría xeral técnica, ou órgano competente en materia de persoal que corresponda, pediralles ao Comité de Intervención un informe motivado, para o caso de



que non se deducise do informe remitido inicialmente polo dito comité. Tras o anterior, a dita secretaría xeral técnica, ou o dito órgano competente en materia de persoal, resolverá motivadamente sobre a aplicación das medidas cautelares concretamente solicitadas.

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

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

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

6. Contra a resolución de adopción das medidas cautelares previstas neste cláusula ou contra a non adopción destas ou a súa inadecuación caberá interpoñer recurso potestativo de reposición ou iniciar a vía xurisdiccional contencioso-administrativo ou social, segundo o caso.

Disposición adicional terceira. *Medidas cautelarísimas*

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

2. Para a solicitude das medidas cautelarísimas, a vítima deberá ter subscrita a denuncia no seo do procedemento, e non poderán ser acordadas de oficio pola correspondente secretaría xeral técnica ou órgano competente en materia de persoal.

3. No escrito de solicitude das medidas cautelarísimas, a vítima achegará feitos indiciarios que acrediten a concorrencia de circunstancias que exixan unha actuación especialmente urxente, nos termos expresados na alínea primeira desta disposición. O escrito

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



de solicitude das medidas cautelarísimas pode presentarse no momento de formular a denuncia ou en calquera outro posterior durante a tramitación e resolución do procedemento.

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

a) A adopción ou a denegación motivada das medidas cautelarísimas, sen necesidade de dar audiencia á contraparte.

b) A convocatoria á contraparte para que, nun prazo de tres días improrrogables, exerza o seu dereito á defensa no ámbito da presunción de inocencia.

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

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

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

Disposición adicional cuarta. *Abstención e recusación*

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

2. Os membros do Comité de Intervención poderán ser recusados consonte o disposto no artigo 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

Disposición adicional quinta. *Revisión*

1. O presente protocolo deberá ser revisado no prazo de catro anos, contado desde a súa entrada en vigor co plan de igualdade, sen prexuízo de realizar unha análise da situación ao terminar o segundo ano.

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1



2. Así mesmo, o protocolo será revisado obrigatoriamente no caso de se produciren modificacións legais ou regulamentarias que afecten o seu contido; no caso de se producir unha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social que indique que non cumpre cos requirimentos deducidos, ou cando sexa exixido mediante resolución xudicial firme.

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

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

b) Por instancia do Comité de Seguridade e Hixiene ou do Comité de Intervención, cando as circunstancias debidamente motivadas o requiran. Neste caso, o comité proponente remitiralle informe escrito sobre tales circunstancias á Administración, que dará traslado ás organizacións sindicais asinantes deste protocolo.

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

Disposición adicional sexta. *Reconducción de denuncias e queixas*

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

Disposición adicional sétima. *Sobre o procedemento informal*

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



autonómica abranga unicamente algunha de tales condutas ou algún de tales comportamentos.

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

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

a) Se os feitos non revestisen, segundo o seu criterio técnico, o carácter de delito perseguido de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, contactará de forma confidencial coa persoa denunciada para informala das responsabilidades disciplinarias en que, se fosen certas, podería incorrer, intentará a mediación entre elas e expedirá informe motivado dirixido ao/á secretario/a xeral técnico ou ao/á xefe/a do órgano competente en materia de persoal, e indicará o resultado da mediación.

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

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

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

Disposición adicional oitava. *Seguimento e avaliación*

Co obxectivo de mellorar este protocolo e realizar as accións de mellora que correspondan, nas medidas do I Plan de igualdade da Xunta de Galicia estableceranse os criterios para o seguimento periódico e avaliación cuantitativa e cualitativa baixo perspectiva de xénero, cos indicadores precisos de obxectivo, resultado e impacto desagregados por sexo.



Disposición derogatoria

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

Disposición derradeira. *Entrada en vigor*

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

CVE-DOG: rf6vykh4-16d0-fwj6-an04-3pcluol1lnr1

