
PLAN DE DIVERSIDADE AFECTIVO SEXUAL E DE XÉNERO



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal



Secretaría da muller



PLAN DE DIVERSIDADE AFECTIVO SEXUAL E DE XÉNERO EN _____

1. INTRODUCCIÓN

- ❖ Declaración de principios
- ❖ Ámbito de aplicación
- ❖ Vixencia

2. DIAGNÓSTICO

- ❖ Realización e avaliación da enquisa de clima laboral
- ❖ Informe de conclusións e avaliación do nivel de inclusividade da empresa
- ❖ Integración do protocolo de acoso

3. OBXECTIVOS E MEDIDAS

- ❖ Obxectivos xerais do plan
- ❖ Obxectivos específicos do plan. Medidas a adoptar

4. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

- ❖ Constitución da comisión LGBTI+

5. ANEXOS

- ❖ Glosario
- ❖ Enquisa de clima
- ❖ Protocolo de acoso

1. INTRODUCCIÓN

As persoas que formamos parte desta empresa comprometémonos firmemente coa defensa dun entorno laboral inclusivo, seguro e respectuoso para todo o persoal, garantindo os dereitos das persoas traballadoras LGTBI+ e contribuíndo á erradicación de calquera forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais ou diversidade familiar.

O presente plan ten por obxecto garantir a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI no ámbito laboral, así como previr, detectar e actuar fronte a calquera situación de discriminación, acoso ou violencia. Para iso, adóptase un enfoque integral que combina medidas de promoción da igualdade coa implantación de mecanismos efectivos de prevención e intervención, de acordo co marco normativo vixente e coas directrices institucionais en materia de acoso.

Así mesmo, a empresa comprométese a impulsar unha comunicación inclusiva, integradora e libre de discriminacións, que contribúa a visibilizar realidades historicamente invisibilizadas e a incorporar unha perspectiva respectuosa coa diversidade en todos os ámbitos da organización.

Neste sentido, toda a documentación interna (nóminas, contratos, bases de datos, comunicacións, publicacións ou rotulación de espazos) deberá evitar a reprodución de estereotipos e do binarismo de xénero, empregando unha linguaxe inclusiva que recoñeza a diversidade de identidades, expresións e modelos familiares. Igualmente, integrarase a perspectiva LGTBI nas políticas de prevención de riscos laborais, especialmente no relativo aos riscos psicosociais e á protección da saúde.

A empresa fará visible este compromiso tamén na súa páxina web, nas publicacións de vacantes, nos materiais de aollida e nas comunicacións externas, co fin de transmitir unha contorna segura e respectuosa coa diversidade sexual, afectiva e de xénero.

Así mesmo, revisaranse periodicamente as políticas e procedementos internos relacionados coa selección, a promoción, a formación, a comunicación, a prevención do acoso, a saúde laboral e os beneficios sociais, procurando a participación da Comisión LGTBI+ e, de ser posible, de persoas do colectivo que voluntariamente desexen contribuír.

En definitiva, a empresa asume a responsabilidade de garantir que todas as persoas poidan desenvolverse no seu posto de traballo en condicións de dignidade, seguridade e liberdade, sen temor a sufrir discriminación, acoso ou calquera outra forma de violencia.

❖ **Declaración de principios:**

A empresa manifesta o seu compromiso coa tolerancia cero fronte a calquera forma de discriminación, acoso ou violencia por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero e características sexuais.

Recoñécese o dereito de todas as persoas a un trato digno, respectuoso e libre de violencia, garantindo a igualdade de oportunidades e a non discriminación en todos os ámbitos da relación laboral.

Terán a consideración de nulas e sen efecto as disposicións, cláusulas, instrucións, decisións, actos ou prácticas empresariais que comporten discriminación directa ou indirecta por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais ou diversidade familiar, sen prexuízo das responsabilidades laborais, disciplinarias ou legais que poidan derivarse.

❖ **Ámbito de aplicación:**

Este plan será de aplicación a todo o persoal da empresa, con independencia do tipo de contrato, categoría profesional ou centro de traballo.

Tamén será de aplicación ás persoas en prácticas, persoal de empresas externas e calquera persoa que manteña relación laboral ou profesional coa empresa.

- **Vixencia:**

O presente Plan de diversidade terá unha vixencia máxima de 4 anos. As medidas do Plan poderán revisarse en calquera momento, tanto por cambios normativos, ou por necesidades detectadas na súa aplicación práctica, co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, incluso, deixar de aplicar algunha medida que se avalíe como inaxeitada.

Unha vez finalizada a vixencia do Plan constituirase unha nova Comisión negociadora quen realizará unha nova diagnose de situación e elaborará o novo Plan de diversidade.

2. DIAGNÓSTICO

❖ **Realización e avaliación da enquisa de clima laboral**

No RD 1026/2024 desenvólvense regulamentariamente os contidos mínimos das medidas planificadas e dos recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGBTI+, dando cumprimento ao disposto no artigo 15 da Lei 4/2023. Estas medidas poden vehicularse, no ámbito da empresa, a través da negociación colectiva e mediante acordo coa representación legal das persoas traballadoras (RLPT).

Se ben finalmente non quedou recollida neste Real Decreto a obrigatoriedade de elaborar unha diagnose previa da situación, como si acontece nos plans de igualdade entre mulleres e homes, consideramos necesario que estas medidas partan dunha

análise previa da realidade da empresa e da situación do colectivo LGBTI+, baseada en datos obxectivos e verificábeis, garantindo en todo caso o respecto á intimidade, confidencialidade e protección de datos das persoas traballadoras.

Con este fin, impulsaremos con carácter previo á elaboración do plan de diversidade a elaboración dunha enquisa de clima laboral, ao considerar que é unha ferramenta de avaliación que recolle a opinión das persoas traballadoras sobre o ambiente no que desenvolven as súas tarefas. Deste xeito, podemos contar cun diagnóstico de situación acerca do benestar do persoal no seu lugar de traballo, así como o xeito no que se relacionan e a súa perspectiva sobre a organización.

Para evitar facer preguntas intrusivas sobre a expresión de xénero, a identidade afectiva/sexual das persoas traballadoras, declinamos realizar entrevistas individuais, optando pola realización das enquisas de clima.

Así, achegaranse por correo electrónico durante a primeira quincena do mes de _____ a todo o persoal as enquisas para que estas poidan ser cubertas de xeito anónimo e entregadas nos locais, nuns buzóns que estarán a recaudo da persoa que leve a responsabilidade de RRHH.

❖ **Informe de conclusións e avaliación do nivel de inclusividade da empresa**

A raíz das enquisas de clima laboral realizadas previamente, analizaranse os seus resultados, que servirán de base para a elaboración deste informe, permitindo coñecer a percepción do persoal sobre a diversidade sexual e de xénero, o grao de benestar no entorno laboral e a posible existencia de situacións de discriminación ou prexuízos.

Así mesmo, avaliarase o nivel de integración da diversidade na cultura organizativa, tendo en conta, entre outros aspectos:

- Uso de linguaxe inclusiva na comunicación interna e externa
- Presenza da diversidade nos valores da empresa
- Existencia de protocolos (acollida, acoso, etc.)
- Colaboración con entidades especializadas
- Composición diversa do cadro de persoal

- Implicación da dirección en políticas de igualdade e diversidade

A partir desta análise elaborárase un diagnóstico da situación das persoas LGTBI+ na empresa, que servirá de base para a definición de medidas e actuacións orientadas a garantir a igualdade efectiva e mellorar o entorno laboral.

❖ **Integración do protocolo de acoso**

O presente plan coordínase co protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso, que abrangue expresamente o acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero e características sexuais, garantindo unha resposta integral ante estas situacións.

No anexo 3. inclúese o protocolo propiamente.

3. OBXECTIVOS E MEDIDAS

A diversidade debe ser concibida como un elemento enriquecedor. A partir de aí debemos incluír entre os OBXECTIVOS da nosa organización:

❖ **Obxectivos xerais do plan:**

- Garantir o uso dunha linguaxe inclusiva e non discriminatoria en toda a documentación e comunicación interna e externa da organización.
- Respetar o nome sentido e a identidade de xénero de todas as persoas traballadoras.
- Adaptar os rexistros e sistemas internos ás realidades diversas en materia de identidade e expresión de xénero
- Promover a diversidade LGBTI+ como valor na cultura organizativa.
- Sensibilizar e formar a todo o persoal en materia de diversidade sexual, de xénero e afectiva, así como na prevención da LGTBifobia
- Garantir a difusión e coñecemento do Plan LGTBI e do Protocolo de acoso.
- Incorporar a LGTBifobia como factor de risco psicosocial no ámbito da prevención de riscos laborais.

❖ **Obxectivos específicos do plan. Medidas a adoptar.**

A continuación, achegamos propostas concretas que responden aos OBXECTIVOS DA EMPRESA e que, por tanto, perseguen implantar unha cultura da diversidade nos lugares de traballo que garanta ás persoas traballadoras e que poidan, se así o desexan, manifestar a súa orientación sexual, a súa escolla afectiva, a súa identidade de xénero, ou o tipo de discapacidade que teñen, sen a presión e o medo a sufrir discriminacións, represalias e mesmo sen ser vítimas de episodios violentos.

PROPOSTAS MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN

1. Elaborar campañas periódicas de sensibilización dirixidas a todo o persoal, incluíndo mandos, contratistas e subcontratas, sobre diversidade LGBTI+ e uso de linguaxe inclusiva.
2. Difundir a totalidade do Plan LGTBI e do Protocolo de acoso a todo o persoal, incluíndo novas incorporacións.
3. Realizar accións formativas anuais en materia de diversidade, igualdade e prevención da LGTBIfobia.
4. Realizar enquisas de clima laboral con indicadores específicos sobre diversidade e non discriminación.
5. Promover espazos de participación do persoal (comisión LGTBI+, grupos de traballo, etc.).
6. Implantar un plan de comunicación externa inclusivo coa diversidade sexual, afectiva e de xénero, facendo visible o compromiso da empresa na súa páxina web, materiais corporativos e accións de difusión pública.
7. Difundir, cando exista, o protocolo ou guía de acompañamento ás persoas trans no emprego, asegurando o seu coñecemento por parte do persoal e dos mandos con responsabilidade organizativa.
8. Elaborar e divulgar materiais específicos sobre o tratamento respectuoso das persoas, incluíndo o uso adecuado do nome sentido, dos pronomes e dunha linguaxe inclusiva en todas as comunicacións da empresa.
9. Visibilizar ao longo do ano, na comunicación interna e externa, datas de referencia para os dereitos das persoas LGBTI+, reforzando o compromiso da empresa máis aló das campañas puntuais.

MEDIDAS EN MATERIA DE SELECCIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Garantir procesos de selección baseados exclusivamente en criterios de mérito, capacidade e idoneidade. *“A selección do persoal non poderá basearse en aspectos relacionados coa diversidade sexual e/ou de xénero das persoas aspirantes. A empresa comprométese co pluralismo e a diversidade mediante unha política de provisión de vacantes do persoal asalariado coherente con tal obxectivo, así como*

<p><i>nunha xestión da evolución do persoal que contemple os principios de igualdade, de respecto polas diferenzas e que rexeite e elimine a mínima fenda de discriminación. A selección de persoal basearase en claros criterios de igualdade de oportunidades, de recoñecemento de méritos e capacidades reais e de idoneidade para os postos a cubrir, sempre con absoluta independencia das diferenzas que caracterizan as persoas: en particular, en relación co sexo, a orientación sexual, a identidade e/ou expresión de xénero, a idade, a orixe étnica ou racial, as nacionalidades e culturas, a lingua, a ideoloxía política, as crenzas e a diversidade funcional”.</i></p>
<p>2. Implantar sistemas de selección que eviten sesgos (currículos cegos, revisión de algoritmos, etc.)</p>
<p>3. Garantir formularios inclusivos que non reproduzan o binarismo de xénero.// Garantir o respecto á expresión de xénero (vestimenta, nome, imaxe) nos procesos de selección.</p>
<p>4. En todo caso, como excepción, para facer efectivo o principio de acción positiva, unha vez realizado unha enquisa anónima, poderán establecerse pola empresa reservas e preferencias en canto á selección do persoal de xeito que, en igualdade de méritos, teñan dereito preferente para ser seleccionadas as persoas do sexo/identidade e/ou expresión de xénero menos representado no departamento de que se trate, prestando especial interese na inserción de mulleres traballadoras trans, tal e como recolle o artigo 55 da Lei 4/2023.</p>
<p>5. Prohibir expresamente, nos procesos de selección, promoción e acceso ao emprego, calquera pregunta relativa á orientación sexual, á identidade e/ou expresión de xénero, ás características sexuais ou á vida persoal e familiar que non garde relación directa co posto de traballo.</p>
<p>6. A consulta de perfís en redes sociais das persoas candidatas só poderá realizarse con finalidade estritamente profesional, en contornas corporativas ou destinadas a ese fin, e coa información previa correspondente sobre o tratamento dos seus datos persoais.</p>
<p>7. Informar á representación legal das persoas traballadoras dos parámetros nos que se baseen os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial que poidan intervir nas decisións de acceso ao emprego, garantindo o seu seguimento e avaliación periódica para evitar sesgos discriminatorios.</p>
<p>8. Nos procesos externalizados de selección ou provisión de vacantes esixirase ás entidades colaboradoras a aplicación dos mesmos criterios de igualdade, non discriminación e respecto á diversidade, facendo constar expresamente esta obriga nas correspondentes cláusulas de contratación.</p>
<p>9. Establecer, sempre que sexa posible, vías de colaboración con asociacións ou entidades especializadas do colectivo LGTBI+ para favorecer a captación de talento e ampliar as canles de acceso ao emprego en condicións de igualdade.</p>
<p>10. Promover programas de acompañamento ou mentorización para as persoas LGTBI+ que se incorporen á empresa, co fin de facilitar a súa integración, acollida e desenvolvemento profesional en condicións de seguridade e respecto.</p>
<p>11. Dotar ao departamento de RRHH de formularios específicos para os trámites de cambio legal e adaptar os sistemas internos para incorporar, cando proceda, o nome sentido e opcións inclusivas que non reproduzan o binarismo de xénero.</p>

12. Quedan prohibidos os recoñecementos médicos ou probas que, no acceso, promoción ou mantemento do emprego, empreguen o estado serolóxico, os niveis hormonais, a anatomía ou a morfoloxía corporal, e especialmente os xenitais, como elemento de exclusión ou trato desfavorable.
13. Nos procedementos de avaliación do desempeño e promoción profesional empregaranse indicadores claros, obxectivos e medibles, centrados nas competencias, habilidades e resultados do posto, evitando calquera xuízo subxectivo alleo ao desempeño laboral.
14. Revisaranse periodicamente os criterios de ascenso e promoción profesional para asegurar a súa obxectividade e neutralidade, evitando toda discriminación directa ou indirecta por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais ou diversidade familiar.

MEDIDAS EN MATERIA DE FORMACIÓN
1. Incorporar de forma transversal a diversidade LGBTI+ en toda a formación da empresa.
2. Garantir formación específica especialmente a mandos intermedios, persoal de RRHH e comisión instructora en: <ul style="list-style-type: none"> • Xestión da diversidade • Prevención do acoso • Identificación de condutas discriminatorias
3. Incorporar nos plans anuais de formación contidos específicos sobre acompañamento ás persoas trans no emprego, uso respectuoso do nome e dos pronomes, diversidade familiar e prevención de condutas discriminatorias normalizadas.
4. Garantir a actualización e reciclaxe periódica desta formación, así como a súa integración nos procesos de aollida de novas incorporacións e nas accións formativas dirixidas a persoas con responsabilidade de dirección, organización ou xestión de persoal.

MEDIDAS EN MATERIA DE CONDICIÓN DE TRABAJO E CONCILIACIÓN
1. Permisos retribuídos para procesos de transición de xénero.
2. Permisos para trámites administrativos vinculados á identidade ou situación persoal.
3. Incluír no apartado relativo ás vacacións, alén do permiso de coidado de lactante, a posibilidade de unir as vacacións pendentes de desfrutar e/ou coincidentes cunha baixa médica derivada de intervención cirúrxica, hospitalización ou proceso de incapacidade temporal que teña relación co proceso de transxenerización ou como consecuencia dunha problemática de saúde derivada da pertenza ao colectivo LGBTI+ (discriminación por razón da escolla sexo/afectiva, por razón de identidade e/ou expresión de xénero, violencia, acoso, etc.).
4. Adaptar espazos e condicións laborais para garantir contornos seguros e inclusivos.
5. Incorporar a LGTBIfobia como risco psicosocial na avaliación de riscos.

6. Recoñecer expresamente todos os modelos de diversidade familiar no acceso aos dereitos, permisos, licenzas e medidas de conciliación previstas na normativa legal, convencional ou interna.
7. Garantir que todos os beneficios sociais recoñecidos pola empresa (axudas, seguros, complementos, cheques gardaría ou calquera outro) sexan aplicables sen discriminación por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais ou modelo familiar.
8. Garantir o acceso aos permisos de coidado e ás medidas de conciliación aos distintos modelos familiares, evitando interpretacións restritivas que poidan xerar trato desigual.
9. As ausencias motivadas por consultas, tratamentos, informes ou trámites vinculados ao proceso de transición de xénero non terán a consideración de absentismo nin de incumprimento laboral, sen prexuízo da xustificación documental que resulte procedente.
10. Promover, sempre que sexa posible, a existencia de espazos comúns sen distinción por sexo ou xénero, respectando en todo caso a intimidade, a seguridade e a dignidade das persoas.
11. Posibilitar a escolla de uniformes, pezas de roupa de traballo ou códigos de vestimenta con independencia da identidade ou expresión de xénero da persoa traballadora.
12. Gardar a información persoal que, de forma voluntaria, poida compartir unha persoa sobre a súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero nun sistema seguro e restrinxido, con acceso limitado e co consentimento expreso da persoa interesada.
13. Eliminar barreiras arquitectónicas e comunicativas que poidan xerar exclusión ou dificultar a accesibilidade, garantindo contornas laborais seguras, comprensibles e inclusivas para todas as persoas.
14. Elaborar e difundir unha guía interna de acompañamento ás persoas trans no seu proceso de transición na empresa, que contemple, entre outras cuestións, o tratamento conforme ao nome sentido, o uso de pronomes, a adaptación documental, a roupa de traballo, a eventual adaptación do posto e as medidas de apoio necesarias.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO
1. Declaración expresa de tolerancia cero fronte ao acoso en todas as súas formas.
2. Difusión do protocolo e das canles de denuncia a todo o persoal.
3. Formación obrigatoria en: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación do acoso • Procedemento de actuación • Dereitos das vítimas
4. Establecer múltiples canles accesibles: Comisión instrutora, RRHH, RLPT, Correo electrónico específico, Canle anónima...
5. Garantir a aplicación efectiva do procedemento previsto no Protocolo de acoso, asegurando en todo momento: <ul style="list-style-type: none"> • A confidencialidade das actuacións • A imparcialidade e obxectividade na investigación • A axilidade na tramitación • A adopción de medidas cautelares cando sexa necesario • A protección fronte a represalias

<ul style="list-style-type: none"> • O apoio e acompañamento ás persoas afectadas, incluíndo, de ser preciso, atención psicolóxica e social
6. Integrar no código ético ou de conduta da empresa, así como no réxime disciplinario aplicable, a prohibición expresa de condutas LGTBIfóbicas, discriminatorias ou atentatorias contra a dignidade das persoas, comunicando de forma clara as consecuencias do seu incumprimento.
7. Tipificar estas condutas como faltas leves, graves ou moi graves en función da súa intencionalidade, reiteración, publicidade, transcendencia e danos causados, sen prexuízo da aplicación das medidas legais ou convencionais que correspondan.

MEDIDAS RELATIVAS Á SAÚDE LABORAL E ÁS CONDICIÓN DE TRABALLO DO PERSOAL
1. Garantir que a entidade encargada dos recoñecementos médicos conte con persoal que dispoña de formación e coñecementos en diversidade sexual, de xénero e afectiva, co obxecto de identificar adecuadamente o impacto dos riscos psicosociais na saúde e no desempeño laboral, así como as posibles implicacións derivadas de tratamentos médicos ou procesos específicos, de ser o caso.
2. Incorporar nas avaliacións de riscos laborais, así como na planificación preventiva, a LGTBIfobia e o capacitismo como factores de risco psicosocial, establecendo medidas específicas para a súa detección, prevención e erradicación.
3. Garantir a privacidade e intimidade das persoas traballadoras nos espazos comúns, como baños e vestiarios, promovendo instalacións seguras e inclusivas. No caso de non ser posible a adaptación estrutural, asegurarse en todo caso un uso non discriminatorio destes espazos.
4. Garantir que a sinalización, rotulación e imaxes empregadas nos espazos da empresa (baños, despachos, zonas comúns, etc.) sexan inclusivas e respectuosas coa diversidade.
5. As avaliacións de riscos psicosociais incorporarán indicadores específicos para detectar situacións de discriminación, conflito ou acoso vinculadas á LGTBIfobia, definindo procedementos claros de actuación, prazos, persoas responsables e mecanismos de seguimento.
6. Garantirse que os recoñecementos médicos e actuacións preventivas non teñan carácter excluínente nin sexan utilizados para discriminar por razón de estado serolóxico, procesos de hormonación, anatomía, morfoloxía corporal ou calquera outra circunstancia vinculada á diversidade sexual e de xénero.

4. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Tras a aprobación do Plan de igualdade LGBTI+ rexistrárase como un Acordo no REGCON. A Comisión do Plan de igualdade LGBTI+ constituirase nun prazo máximo dun mes desde a súa aprobación, coa intención de realizar un seguimento anual das accións contidas no Plan.

❖ Constitución da comisión LGBTI+

Co obxectivo de garantir o seguimento periódico das medidas recollidas neste plan, así como a súa avaliación e, de ser o caso, actualización, constituirase unha Comisión LGBTI+, que terá a mesma vixencia que a establecida para o plan de diversidade. Esta comisión procurará contar coa participación directa de persoas LGBTI+ do cadro de persoal que voluntariamente desexen formar parte dela, co fin de asegurar a incorporación da súa experiencia e necesidades específicas no desenvolvemento do plan.

No caso de non existir candidaturas voluntarias, a comisión estará integrada por dúas persoas designadas pola representación legal das persoas traballadoras e dúas persoas designadas pola dirección da empresa.

Corresponderalle á Comisión LGBTI+ o seguimento, avaliación e proposta de melloras das medidas adoptadas, garantindo en todo momento un enfoque participativo, inclusivo e respectuoso coa diversidade.

Entre as funcións da Comisión LGBTI+ incluírase tamén a revisión periódica das políticas internas e dos procedementos da empresa en materia de diversidade, así como a proposta de melloras específicas para reforzar a igualdade de trato, a non discriminación e a seguridade das persoas LGBTI+.

Unha vez finalizada a vixencia do Plan constituirase unha nova Comisión negociadora quen realizará unha nova diagnose de situación e elaborará o novo Plan de diversidade.

X

ANEXOS

1. GLOSARIO DE TERMOS

ACCIÓN POSITIVA. Conxunto de estratexias dirixidas a un grupo social determinado destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais, ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

ANÁLISE DE XÉNERO. Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisións etc., debidas aos roles que tradicionalmente lles asignaron.

ANDROCENTRISMO. Enfoque ou visión, desde o punto de vista teórico e do coñecemento, na que os homes son o centro e a medida do mundo e das cousas, ocultando e facendo invisible todo o demais, entre elas as achegas e contribucións das mulleres á sociedade. Unha visión

androcéntrica presupon que a experiencia masculina sería a universal, a principal, a referencia ou representación da humanidade, obviando a experiencia feminina.

ASEXUAL. Persoa que non sente atracción sexual, podendo ou non sentir atracción emocional por outras persoas.

AXÉNERO. Persoa que non se identifica con ningún xénero.

BIFOBIA. Aversión á sexualidade ou ás persoas bisexuais, a quen o parece ou o defende.

BINARISMO DE XÉNERO. É un sistema, un dispositivo médico, institucional, cultural, económico, social, que fai referencia ás formas tradicionais binarias de xénero: home e muller.

BISEXUAL. Orientación sexual de quen sente atracción romántica, afectiva e/ou sexual por máis dun xénero sexa o seu propio ou diferente.

CISHETERONORMATIVIDADE. Conxunto de crenzas e ideas asimiladas ao heterosexual e cisxénero, cuxo arraigamento produce un tipo de opresión sobre outros colectivos.

CISHETEROPATRIARCADO. Referente á organización social en que só prevalece o criterio do home e sempre que sexa heterosexual e cisxénero.

CISXÉNERO. Persoa cuxo xénero coincide co sexo biolóxico asignado ao nacer.

DEMISEXUALIDADE. Persoa que só se sente atraída por aquelas persoas coas que previamente estableceu vínculos emocionais.

DEPENDENCIA. Situación relacionada coa falta ou perda de autonomía física, mental, intelectual ou sensorial como consecuencia da idade, enfermidade ou discapacidade. As persoas que están neste estado precisan do apoio doutra persoa ou axuda para realizar as actividades básicas da vida diaria e manter a súa autonomía persoal.

DIVERSIDADE FUNCIONAL. Termo que busca un enfoque social, entendendo a cada persoa como un ser único, con capacidades diferentes e deixando de lado os déficits e as carencias. Ao falar de persoas con diversidade funcional, facemos referencia a aquelas que teñen un xeito diferente de levar a cabo determinadas tarefas.

DRAG. Tipo de arte que xoga e/ou esaxera cos roles de xénero, polo que calquera pode participar e manipularlos. É arte e non implica nada ao respecto da orientación sexual ou identidade de xénero.

DRAG KING. Artista que se viste masculinamente e personifica estereotipos de xénero masculinos como parte da súa actuación.

DRAG QUEEN. Artista que se viste femininamente e personifica estereotipos de xénero femininos como parte da súa actuación.

DRAG QUEER. Artistas que xogan coa androxinia e a neutralidade de xénero.

EMPODERAMENTO. Aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder. Actualmente esta expresión implica tamén outra dimensión: a toma de consciencia do poder que individual e colectivamente posúen as mulleres e que ten que ver coa recuperación da propia dignidade das mulleres como persoas.

EQUIDADE. Igualdade no trato. Equivalencia en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

ESPAAO DOMÉSTICO. Identifícase co espazo tradicional das mulleres, un ámbito reprodutivo, un espazo de inactividade produtiva, no cal se leva a cabo a crianza dos fillos e fillas, os afectos e o coidado das persoas dependentes.

ESPAAO PRIVADO. Refírese ao espazo propio das persoas, o tempo de lecer afastado do espazo doméstico e do público. A privacidade é unha parcela da que gozan principalmente os homes, e no caso das mulleres tradicionalmente tende a confundirse co doméstico, roubándolles ese espazo para si.

ESPAAO PÚBLICO. Identifícase co ámbito produtivo, co espazo da actividade, onde ten lugar a vida laboral, social, política e económica. É o lugar onde se colocaron tradicionalmente os homes.

ESTEREOTIPOS. Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

EXPRESIÓN DE XÉNERO. Representación física do xénero, que pode ou non coincidir coa identidade de xénero.

FAMILIA LGTBIQA+ . Aquela na que unha ou máis das súas persoas integrantes son persoas LGTBIQA+.

GAI. Home que sente atracción sexual e afectiva por outros homes.

HETEROSEXUAL. Persoa que sente atracción sexual e afectiva por persoas do outro sexo.

HOMOFOBIA. Aversión á homosexualidade ou ás persoas homosexuais, a quen o parece ou as defende.

HOMOPARENTALIDADE (HOMOMATERNIDADE - HOMOPATERNIDADE). Relación existente entre dúas nais lesbianas ou dous pais gais e as súas crianzas derivada da relación xurídica que comporta a filiación.

HOMOSEXUAL. Persoa que se sente atraída polo mesmo sexo.

IDENTIDADE DE XÉNERO. Fai referencia á percepción que un suxeito ten sobre o seu propio xénero, sen ter en conta cal é o seu sexo biolóxico.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. Ausencia de toda barreira para a participación económica, política e social.

INTERSEXUAL. Que presenta características físicas de ambos sexos, masculino e feminino.

LESBIANA. Muller que sente atracción sexual e afectiva por outras mulleres.

LESBOFOBIA. Aversión ao lesbianismo ou ás mulleres lesbianas, a quen o parece ou as defende.

LGTBIQA+: Siglas dos termos lesbiana, gai, trans, bisexual, intersexual, queer e asexual, ás que se engade o signo + para aludir ao resto de diversidades sexuais e de xénero.

LINGUAXE BINARIA. Nomear na comunicación as palabras en feminino e masculino. Este tipo de linguaxe evita a utilización do masculino xenérico, pero segue perpetuando o binarismo, invisibilizando outras persoas e realidade.

LINGUAXE INCLUSIVA. Maneira de se expresar, tanto oralmente como na escrita, sen invisibilizar ou discriminar ningún xénero e evitando caer na perpetuación de estereotipos.

LINGUAXE NEUTRA. Emprego de formas lingüísticas en que se poidan ver incluídas todas as persoas.

LINGUAXE SEXISTA. Uso discriminatorio da lingua que transmite estereotipos de xénero.

MASCULINO XENÉRICO. Emprego das palabras en masculino tanto na escrita como na comunicación oral, entendendo que engloba ou se teñen que sentir incluídas dentro dese masculino todas as persoas. O masculino xenérico supón un uso androcéntrico da linguaxe, que toma o patrón masculino como normal social e invisibiliza o resto de realidades.

MACHISMO. Conxunto de leis, normas, actitudes e trazos socioculturais do home cuxa finalidade explícita e/ou implícita foi e é producir manter e perpetuar a opresión e submisión da muller a todos os niveis: sexual, procreativo, laboral e afectivo.

ORIENTACIÓN SEXUAL. Refírese á atracción afectiva e sexual que as persoas sentimos por outras persoas. En virtude da orientación podemos falar de heterosexualidade, homosexualidade, bisexualidade, asexualidade, pansexualidade, demisexualidade...

PANSEXUAL. Persoa que se sente atraída por todos os sexos e xéneros.

PANXÉNERO. Unha persoa que se identifica con todos os xéneros simultaneamente.

PATRIARCADO. Estruturas de dominación que parten dun modelo social formado por familias que asignan ás persoas roles, espazos, funcións e tarefas segundo o sexo biolóxico, creando un sistema de dominio institucionalizado que mantén a subordinación e invisibilización das mulleres e todo aquilo considerado como 'feminino', con respecto aos homes e o 'masculino', creando así unha situación de desigualdade estrutural baseada na pertenza a determinado 'sexo biolóxico'

POLÍTICAS DE IGUALDADE. Marcos referenciais de actuación política que teñen en conta o principio de igualdade de trato, a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como cidadás, e propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

QUEER. Persoa que non é heterosexual ou cisxénero. Rexeita ser clasificada polas súas prácticas sexuais ou o seu xénero para non limitar a súa experiencia como persoa.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA. Trato adverso ou efecto negativo que se produce contra unha persoa como consecuencia da presentación dunha queixa, comunicación, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinado a evitar, diminuír ou denunciar a discriminación ou o acoso ao que é sometida ou foi sometida.

ROL DE XÉNERO. Son as expectativas de comportamentos que han de desempeñar cada xénero na sociedade. Existe unha transmisión cultural da definición de comportamento, actuación social, formas de vestirse e/o de relacionarse socialmente en público. Define a pertenza de ser home ou muller ou xénero masculino ou feminino, sen dar espazo a outras visións máis amplas da persoa.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL. Concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos.

SEGREGACIÓN VERTICAL. Concentración de mulleres e de homes en graos e niveis específicos de postos ou responsabilidades.

SEROFOBIA. Discriminación baseada no medo irracional cara ás persoas que teñen VIH.

SEXISMO. Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación do colectivo feminino ao masculino.

SEXO - XÉNERO. O xénero representa as diferenzas sociais por oposición ás biolóxicas entre mulleres e homes (sexo). Estas diferenzas foron aprendidas, mudan co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas como dentro dunha mesma cultura.

SEXO DE ASIGNACIÓN. É o que se asigna ás persoas ao nacer pola simple observación dos seus xenitais e en virtude do cal se lle quere presupoñer unha identidade de xénero.

TEITO DE CRISTAL. Barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino, que impide ás mulleres accederen a postos destacados socialmente.

TRANS. Persoa cuxa identidade de xénero non coincide co sexo asignado ao nacer.

TRANSEXUAL: Persoa que se someteu a un tratamento hormonal ou a unha cirurxía de reasimilación de sexo para obter a aparencia física do sexo oposto.

TRANSFOBIA: Aversión ás realidades trans ou ás persoas trans (transexuais, transxéneros, travestis), a quen o parece ou as defende.

TRANSVERSALIDADE. Incorporación do principio de igualdade de oportunidades a todo tipo de proxectos públicos ou privados nos diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

TRANSXÉNERO. Persoa cuxo xénero non coincide co seu sexo biolóxico asignado ao nacer, con independencia de que se someta a algún tratamento.

TRAVESTI. Persoa que adquire de forma eventual a aparencia física doutro xénero.

VITIMIZACIÓN SECUNDARIA. Malos tratos adicionais exercidos contra lesbianas, gais, bisexuais, transexuais ou intersexuais e máis que se atopan nalgún dos supostos de discriminación, acoso ou represalia como consecuencia directa ou indirecta da mala ou inadecuada atención por parte de axentes públicos.

XÉNERO. Conxunto de características de orixe cultural relativas a patróns de comportamento e de identidade sobre a base das cales se establecen socialmente a distinción entre homes e mulleres.

XÉNERO FLUÍDO. Persoa que non se identifica cunha única identidade de xénero, senón que vai fluíndo entre elas.

XÉNERO NON BINARIO. Termo que engloba todas aquelas identidades de xénero que van máis aló de home ou muller, tamén chamada cisnormatividade.

2. ENQUISA DE CLIMA LABORAL

ENQUISA DE CLIMA LABORAL

O obxectivo da enquisa é coñecer cal é a situación do persoal LGTBI+ da EMPRESA, permitindo visibilizar o panorama xeral de benestar nela, e poder deseñar correccións, implementando medidas que melloren as condicións laborais dentro do futuro PLAN DE DIVERSIDADE LGTBI+.

As enquisas son voluntarias, anónimas e confidenciais, serán recollidas polo persoal de RRHH. Evitaranse aquelas cuestións que permitan identificar ao persoal. Tampouco se obterán datos que comprometan a confidencialidade das respostas.

IDADE:

_____ anos

IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO:	<input type="checkbox"/> Muller CIS (<i>cando a identidade de xénero e o sexo asignado ao nacer son coincidentes</i>) <input type="checkbox"/> Home CIS <input type="checkbox"/> Muller Trans <input type="checkbox"/> Home Trans <input type="checkbox"/> Non binaria <input type="checkbox"/> Intersexual <input type="checkbox"/> Xénero fluído <input type="checkbox"/> Outra (especificar, se procede): _____
ORIENTACIÓN SEXUAL:	<input type="checkbox"/> Heterosexual <input type="checkbox"/> Homosexual <input type="checkbox"/> Lesbiana <input type="checkbox"/> Bisexual <input type="checkbox"/> Asexual <input type="checkbox"/> Pansexual <input type="checkbox"/> Outra (especificar, se procede): _____
1. Nunha escala de 0 a 10 (onde 1 é completamente en desacordo e 10 totalmente de acordo), en que medida estás de acordo con que na empresa todo o persoal é socialmente aceptado sexa cal sexa a súa orientación sexual, a súa identidade ou expresión de xénero?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Sinto que no meu lugar de traballo podo manexar os temas de diversidade de xeito xusto, adecuado e con coñecemento de causa.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Síntome con comodidade falando da miña identidade, antecedentes e experiencias persoais no meu traballo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Síntome con seguridade ao informar sobre problemas de discriminación LGTBI+ na empresa.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. A dirección da empresa valora as ideas e contribucións diversas do colectivo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. O persoal LGTBI+ ten as mesmas oportunidades que o persoal CIS xénero heterosexual.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Sufriches ou fuches testemuña dalgún episodio de acoso/ violencia LGTBI+ no lugar de traballo?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Que tipo de acoso/situación de violencia no lugar de traballo?	<input type="checkbox"/> Verbal en forma de insulto, calumnia ou comentario despectivo <input type="checkbox"/> Chistes, bromas e rumores <input type="checkbox"/> Xestos e actitudes de desprezo <input type="checkbox"/> Impedíronme acceder a algún espazo físico, como baños, comedores, ou outro lugar <input type="checkbox"/> Trato desigual na promoción <input type="checkbox"/> Despedimento <input type="checkbox"/> Acoso (especificar): _____ <input type="checkbox"/> Agresión física <input type="checkbox"/> Excluíronme de reunións de traballo e/ou sociais <input type="checkbox"/> Outra: _____ _____
9. Ocultas a túa orientación por temor a represalias?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Coñeces se existe un plan, protocolo e/ou programa sobre inclusión e respecto á diversidade sexual e a non discriminación das persoas LGTBI+?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E DE XÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS

1. PREÁMBULO

O protocolo contra a violencia de xénero e o acoso laboral é un deber para todas as empresas, con independencia do tamaño do cadro do persoal.

Este texto ten en conta todas as novas definicións recollidas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, no Convenio 190 da OIT, ratificado por España, e que entrou en vigor no noso país o 25 maio de 2023, así como os cambios na regulación estatal nesta materia derivados da aplicación do Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

A antedita lei vén consolidar legalmente a igualdade e establecer novas garantías para o seu goce, seguindo a pauta normativa da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e con ela preténdese dar resposta a unha necesidade normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que poida sufrir calquera persoa e que aborde todos os ámbitos desde os que esta se poida producir, acollendo a concepción máis moderna dos dereitos humanos.

En canto ao Convenio 190 da OIT, ten como obxectivo regular a eliminación do acoso e a violencia no ámbito laboral de forma xeneralizada, tendo como principio fundamental levar a cabo esta tarefa cun enfoque inclusivo, integrado e que teña en conta a perspectiva de xénero.

Este Convenio establece un novo concepto sobre violencia e acoso no mundo do traballo, outorgándolles entidade para configurarse como afectacións aos dereitos humanos.

Con esta nova norma internacional require reformularse:

- A concepción da violencia e o acoso por razón de xénero como subcategoría de violencia e acoso por motivos discriminatorios.
- A adecuación dos conceptos de persoa traballadora e do lugar de traballo como ámbitos de aplicación da normativa con respecto á prevención, protección e tutela que esta ofrece fronte á violencia e o acoso no ámbito laboral.

Así mesmo, fai tamén necesario revisar os conceptos da nosa lexislación, con especial fincapé no “acoso moral” (non definido legalmente).

O contido deste protocolo está adaptado ás disposicións establecidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI e no Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

As persoas asinantes do presente protocolo manifestan o seu compromiso para previr, evitar, resolver e, se é o caso, sancionar todos os supostos de acoso que poidan producirse no ámbito de aplicación, como requisito para garantir a dignidade, integridade e igualdade de trato e oportunidades en todos os niveis da empresa (ou das empresas).

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Co obxectivo de previr condutas de acoso e garantir os dereitos das persoas, os principios cos que as empresas, a representación unitaria e sindical e as persoas traballadoras, comprométense en desenvolvemento dos procedementos previstos neste protocolo, serán os seguintes:

Principios orientados a previr condutas de acoso:

- **Non tolerancia co acoso:** este principio, que implica a non transixencia con calquera conduta irrespectuosa ou de calquera tipo de acoso no centro ou lugar de traballo, está directamente vinculado á prevención dos riscos derivados do traballo, con todas as consecuencias en materia de dereitos e deberes que unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo supón para as persoas traballadoras e as empresas.
- **Igualdade de trato e non discriminación:** este principio tradúcese, por unha banda, no compromiso da empresa e das persoas traballadoras co trato correcto e digno, que respecte a intimidade e a integridade física e moral, e, por outra, no rexeitamento público e compartido de tratos degradantes, humillantes ou ofensivos, baseados en calquera razón, xa sexa por nacemento, raza, sexo, relixión, orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, idioma, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, incluída a súa condición laboral.
- **Cooperación:** o principio de cooperación supón un compromiso da empresa coas persoas traballadoras de colaborar na prevención das situacións de violencia e acoso que puidesen afectar ao persoal (contratado, subcontratado ou posto ao dispor por empresas de traballo temporal) no centro ou lugar de traballo, adoptando con este fin todas as medidas necesarias, tanto organizativas como de formación, información e sensibilización.

Principios que deben rexer a aplicación do procedemento de investigación previsto no presente protocolo:

- **Información e transparencia:** este principio tradúcese no necesario coñecemento dos procedementos de investigación de condutas de acoso, así como nas medidas dirixidas á súa prevención, por parte de todas as persoas traballadoras, tanto as integradas no persoal da empresa titular do presente protocolo, como as integradas nas contratadas, subcontratadas e empresas de traballo temporal, e a todos os niveis xerárquicos da empresa.
- **Celeridade e eficacia:** o cumprimento deste principio supón que os procedementos regulados neste protocolo deberán iniciarse e desenvolverse sen dilacións indebidas, sexan estas imputables a unha insuficiente asignación de medios humanos e materiais ou a outras razóns, e que as resolucións conseguidas deberán aplicarse inmediatamente, salvo que se establezan nestas prazos concretos diferentes.
- **Respecto aos dereitos fundamentais das persoas:** na aplicación dos procedementos de investigación nas situacións de violencia e acoso salvagardaranse os dereitos das persoas afectadas no necesario contexto de prudencia e confidencialidade.
- **Contradición:** a salvagarda deste principio implicará dúas garantías. A primeira, a de que será obxecto de investigación calquera queixa presentada por traballadoras e traballadores que se consideren obxecto de acoso; a segunda, a que supón que a persoa que poida ser obxecto da resolución que poña fin aos procedementos regulados neste protocolo deberá ser escoitada no seo destes.
- **Imparcialidade e obxectividade:** en aplicación dos procedementos de prevención e investigación do acoso garantírase a ausencia de favoritismos e intereses persoais nas persoas instrutoras, e que as decisións sexan tomadas atendendo a criterios obxectivos, sen influencias de nesgos, prexuízos ou tratos diferenciados por razóns non xustificadas.
- **Confidencialidade:** todas as denuncias que se presenten no ámbito do procedemento de investigación regulado no presente protocolo serán tratadas coa máxima seriedade e respecto, garantindo a confidencialidade.
- **Indemnidade:** en ningún caso poderán derivarse represalias derivadas da investigación en curso ou dos resultados desta contra o persoal afectado ou involucrado.

3. OBXECTIVOS

O **obxectivo xeral** deste protocolo é dobre:

- Por unha banda, promover condicións de traballo que eviten o acoso en calquera das súas modalidades.
- Por outro, establecer un procedemento común de actuación ante situacións que puidesen constituír calquera das modalidades de acoso, coa finalidade explícita de prever, evitar e erradicar este tipo de condutas na contorna laboral.

Obxectivos específicos:

1.- Formar, informar, sensibilizar e concienciar ás persoas traballadoras desta empresa, en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, laboral, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar, mostrando as pautas para que poidan identificarse as ditas situacións, para prever e evitar que se produzan.

2.- Definir medidas preventivas que reduzan o risco de condutas de acoso e, de ser o caso, se eliminen.

3.- Definir e establecer procedementos claros e precisos para tratar estas situacións de forma efectiva e integral unha vez que se produzan.

4.- Dispoñer das medidas necesarias ou dunha organización específica para atender e resolver os casos que se produzan.

5.- Dotar a todo o persoal da empresa de información idónea, para afrontar calquera situación de acoso que lle afecte ou da que teña coñecemento.

6.- Garantir a seguridade, a integridade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas.

7.- Garantir a aplicación das medidas que en cada caso procedan para a protección das vítimas, incluídas as medidas preventivas que sexan necesarias.

8.- Finalizar co acoso e aplicar as medidas sancionadoras que correspondan.

9.- Manter actualizado o protocolo e facer as correspondentes revisións periódicas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

As persoas protexidas polo presente protocolo serán todas as que prestan servizos para a empresa, así como as persoas traballadoras que o fan nas súas instalacións ou centros de traballo, ben por conta doutras empresas contratistas ou subcontratistas, ben por conta de empresas de traballo temporal.

O protocolo incluírá así mesmo:

- Medidas de apoio e protección para a defensa dos dereitos e intereses das persoas traballadoras expostas no parágrafo anterior cando a persoa agresora non pertenza á empresa.
- Medidas para a análise e tratamento de condutas por parte de persoas traballadoras da empresa que afecten a persoas alleas a ela.

O protocolo aplicarase ademais á violencia e o acoso acaecidos en relación co traballo e como resultado deste, e nese sentido enténdese aplicable ás situacións que se dean en calquera das localizacións ou medios seguintes:

- a)** No lugar de traballo, incluídos os espazos públicos ou privados que sexan parte deste.
- b)** No lugar onde se realice calquera xestión económica relacionada coa actividade laboral, nos de comida e/ou descanso, nas instalacións sanitarias e de aseo e nos vestiarios.
- c)** Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo, nos desprazamentos, viaxes, aloxamento, eventos ou actividades de formación ou sociais relacionadas co traballo.
- d)** No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio das tecnoloxías da información e da comunicación.

5. DEFINICIÓN E TIPOLOXÍAS DE ACOSO

5.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

a) Discriminación directa: é a situación en que se atopa unha persoa ou grupo en que se integra, que sexa, fose ou puidese ser tratada de maneira menos favorable que outras en situación análoga ou comparable por razón de nacionalidade, nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición

xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Son exemplos de discriminación directa:

- A denegación de axustes razoables ás persoas con discapacidade. Para ese efecto, enténdese por axustes razoables as modificacións e adaptacións necesarias e adecuadas do ambiente físico, social e actitudinal que non impoñan unha carga desproporcionada ou indebida, cando se requiran nun caso particular de maneira eficaz e práctica, para facilitar a accesibilidade e a participación e garantir ás persoas con discapacidade o goce ou exercicio, en igualdade de condicións coas demais, de todos os dereitos.
- A denegación inustificada de medidas necesarias para adaptar o posto a unha persoa que manifesta a súa vontade de iniciar unha transición de xénero, enténdense como medidas necesarias o relativo á uniformidade, accesibilidade a vestiarios e aseos e aos axustes necesarios do posto, co fin de garantir o benestar da persoa que o solicitou.
- Rexeitar unha candidatura a un posto de traballo por ser estranxeira/o, aínda cumprindo todos os requisitos.
- Non promocionar a unha persoa por ter nacido noutra comunidade autónoma ou país.
- Non contratar a unha persoa por ser doutra etnia ou facer comentarios despectivos sobre a súa orixe racial.
- Pagar menos a unha muller que a un home polo mesmo posto e funcións.
- Despedir a unha persoa por usar símbolos relixiosos (como un hiyab, kipá ou cruz) durante a xornada laboral.
- Non renovar o contrato dunha persoa traballadora por expresar opinións políticas diferentes ás da dirección.
- Excluír a unha persoa dun proceso de selección por ter máis de 55 anos, sen valorar a súa experiencia.
- Non contratar a unha persoa por formar parte do colectivo LGTBI.
- Impedir a unha persoa vestir acorde á súa identidade de xénero no lugar de traballo.
- Despedir a unha persoa por padecer unha enfermidade crónica.
- Non contratar a unha persoa tras saber que ten predisposición xenética a desenvolver unha enfermidade.
- Penalizar a unha persoa traballadora por falar galego no seu posto ou obrígala a usar só o castelán.
- Rexeitar a unha persoa para un emprego por vivir nun barrio considerado “marxinal”.
- Non admitir a unha persoa nun proceso de selección por levar tatuaxes visibles, piercings, ou por calquera outro motivo relacionado co seu aspecto.

b) Discriminación indirecta: prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros ocasiona ou pode ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras por razón das causas previstas na lexislación (nacionalidade, nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación e identidade sexual e/ou expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social).

Son exemplos de discriminación indirecta:

- Esixir unha titulación universitaria para postos que non o requiren, cando esta esixencia exclúe indirectamente a persoas de determinados orixes raciais ou étnicos que, estatisticamente, teñen menor acceso a estudos superiores.
- Establecer como requisito para un posto unha altura mínima ou determinadas condicións físicas, cando isto desfavorece ás mulleres ou a persoas de certas nacionalidades ou etnias.
- Implantar unha política de ascensos baseada na total dispoñibilidade para viaxar ou cambiar de residencia.
- Organizar actividades de empresa ou incentivos baseados en deportes ou eventos tradicionalmente masculinos, o que dificulta a participación das mulleres ou de persoas doutras culturas.
- Non adaptar as probas de selección para persoas con discapacidade, establecendo criterios que parecen neutros pero que lles impiden competir en igualdade de condicións.
- Aplicar horarios ríxidos que non permiten a conciliación.
- Ofrecer formación ou promoción só en horarios que non se adaptan a persoas con determinadas crenzas relixiosas ou prácticas culturais.
- Establecer límites de idade aparentemente neutros para acceder á formación ou promoción.
- Non permitir o teletraballo ou traballo a distancia, ou adaptacións para persoas con enfermidades crónicas, cando outros postos si o permiten.
- Solicitar informes médicos sen causa xustificada para acceder a certos postos.
- Bonificar ou valorar máis as persoas traballadoras que participan en actividades sociais que requiren recursos económicos.
- Aplicar códigos de vestimenta moi restritivos que impiden a expresión de xénero ou dificultan o uso de símbolos relixiosos.
- Non adaptar a comunicación interna a linguas cooficiais.
- Utilizar criterios de selección baseados en referencias persoais ou redes sociais, favorecendo só a persoas con determinados contactos ou situacións sociais.

5.2. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN E DISCRIMINACIÓN POR ERRO

a) Discriminación por asociación: cando unha persoa ou grupo en que se integra, debido á súa relación con outra sobre a que concorran algunhas das causas previstas na lexislación, é obxecto dun trato discriminatorio.

Son exemplos de discriminación por asociación:

- Negarse a contratar ou renovar o contrato a unha persoa porque a súa parella pertence a outra etnia ou orixe racial.
- Tratar de forma despectiva ou dificultar a promoción profesional dunha persoa traballadora porque solicita permisos ou redución de xornada para coidar a un familiar enfermo.
- Despedir ou non renovar a unha persoa porque a súa parella, familiar ou persoa próxima é seropositiva.
- Non contratar a una persoa porque a súa parella ou descendente profesa unha determinada relixión ou ten conviccións políticas diferentes ás da empresa.

- Penalizar ou non ascender a unha persoa porque defende publicamente os dereitos do colectivo LGTBI, sen pertencer ela mesma a ese colectivo.
- Discriminar a unha persoa porque un familiar pertence a un sindicato ou participa en actividades sindicais.
- Impedir o acceso a determinados beneficios laborais ou formación a unha persoa porque a súa familia fala outra lingua ou pertence a un grupo social desfavorecido.
- Tratar de forma menos favorable a unha persoa traballadora porque a súa parella é dunha idade avanzada ou ten unha condición de saúde determinada.
- Despedir a alguén por teren defendido a unha compañeira nunha situación na cal fora discriminada por embarazo.
- Recibir comentarios homófobos e actitudes de rexeitamento despois de acudir cunha amiga lesbiana a un acto da empresa.
- Emitir comentarios negativos ou burlas sobre unha persoa traballadora por ter amizade con compañeiras trans ou pertencentes ao colectivo LGTBI.
- Excluir dunha oportunidade de promoción a unha traballadora tras saberse que ten un familiar con discapacidade, asumindo que “non poderá asumir máis responsabilidade” ou “non estará dispoñible” pola súa vinculación familiar.

b) Discriminación por erro: é aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas.

Son exemplos de discriminación por erro:

- Despedir a unha traballadora porque a empresa pensa que está embarazada debido á súa roupa ou cambios físicos.
- Non contratar ou non ascender a unha persoa traballadora porque a dirección cre que forma parte do colectivo LGTBI pola súa forma de vestir ou comportarse.
- Non contratar ou negar unha promoción a unha persoa porque se pensa que pertence a unha determinada etnia ou raza, baseándose en prexuízos sobre os seus trazos físicos.
- Non contratar ou renovar a unha persoa porque a empresa cre que está afiliada a un sindicato.
- Impedir o acceso a un posto de traballo a alguén porque se supón que profesa unha determinada relixión, pola súa vestimenta ou nome.
- Non renovar un contrato porque se pensa que a persoa ten unha enfermidade crónica ou VIH, baseándose en rumores ou aparencias.
- Rebaixar responsabilidades ou cambiar de posto a unha persoa porque se cre que ten unha discapacidade ou unha condición de saúde determinada.
- Excluir dun proceso (promoción, formación, reunión...) a unha compañeira por crer que está en tratamento de fertilidade.
- Tratar cun ton paternalista ou condescendente a unha persoa pensando que ten unha discapacidade cognitiva.

5.3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

a) Discriminación múltiple: cando unha persoa é discriminada de maneira simultánea ou consecutiva por dúas ou máis causas das previstas na lexislación.

Son exemplos de discriminación múltiple:

- Non contratar a unha muller inmigrante porque se considera que, por selo, vai ser menos produtiva que outras persoas traballadoras.
- Non seleccionar para un posto a unha persoa maior con discapacidade porque a empresa considera que a súa idade e a súa discapacidade supoñen un risco ou unha menor capacidade de adaptación.
- Discriminar simultaneamente por sexo e raza a unha muller negra que ten menor salario e menos posibilidades de promoción profesional en comparación coas súas compañeiras brancas e cos seus compañeiros homes.
- Excluir dos procesos de selección a unha persoa trans pola súa orixe, sufrindo discriminación tanto pola súa identidade de xénero como pola súa nacionalidade e orixe étnica.
- Discriminar por idade, relixión e discapacidade a unha persoa traballadora nova, relixiosa e con discapacidade, que recibe comentarios despectivos e é relegada a tarefas de menor responsabilidade pola xerencia.
- Discriminar acumuladamente por idade, orientación sexual e condición de saúde a unha muller maior, lesbiana e con enfermidade crónica, que é apartada de proxectos relevantes pola dirección.

b) Discriminación interseccional: cando concorren ou interactúan diversas causas das previstas na lexislación, xerando unha forma específica de discriminación.

En supostos de discriminación múltiple e interseccional:

- 1.** A motivación da diferenza de trato debe darse en relación con cada un dos motivos de discriminación.
- 2.** As medidas de acción positiva deberán atender á concorrencia das diferentes causas de discriminación.

Son exemplos de discriminación interseccional:

- Non renovar o contrato a unha muller con discapacidade pola súa orixe, porque a empresa considera que a combinación destas características supón máis ausencias e menor rendemento.
- Excluir dunha promoción interna a unha persoa traballadora trans, nova e migrante, pola suma de prexuízos sobre identidade de xénero, idade e nacionalidade.
- Asignar tarefas de menor responsabilidade a unha muller maior, lesbiana e con enfermidade crónica, por considerar que a súa idade, orientación sexual e condición de saúde a fan menos válida para postos de liderado.
- Non seleccionar a unha persoa traballadora que usa un pano para cubrir a cabeza, argumentando que a súa condición (relixión, enfermidade...) non encaixan coa imaxe da empresa.
- Penalizar a unha persoa traballadora xitana nova, atribuíndolle estereotipos negativos pola súa orixe étnica, idade e situación socioeconómica.
- Non permitir a unha persoa traballadora migrante e con discapacidade acceder a cursos de formación, alegando dificultades de adaptación e comunicación.
- Acusar a unha traballadora, polo seu acento, de roubo na empresa debido a estereotipos relacionados co seu xénero e orixe étnico.

- Desbotar a unha moza sen parella da posibilidade de que participe nunha promoción de posto.

5.4. INDUCIÓN, ORDE OU INSTRUCIÓN DE DISCRIMINAR

É discriminatoria toda indución, orde ou instrución de discriminar por calquera das causas establecidas na lexislación. A indución ha de ser concreta, directa e eficaz para facer xurdir noutra persoa unha actuación discriminatoria.

Son exemplos de indución, orde ou instrución de discriminar:

- Dar instrucións ao equipo de recursos humanos para que non seleccionen persoas candidatas de determinada nacionalidade ou orixe étnica para postos de atención ao público.
- Ordenar aos mandos intermedios que non promocionen a mulleres a postos de responsabilidade.
- Inducir ao seu equipo a facer comentarios vexatorios ou a illar a unha persoa traballadora pola súa orientación sexual ou identidade de xénero.
- Instruír ao persoal para que non concedan permisos ou adaptacións horarias a persoas traballadoras con discapacidade.
- Transmitir unha orde verbal para que non se contrate a persoas maiores de 50 anos, independentemente da súa experiencia ou cualificación.
- Indicar a un equipo que non se admitan solicitudes de emprego de persoas que leven símbolos relixiosos visibles, como hiyab, kipá ou cruz.
- Ordenar non renovar contratos de persoas traballadoras que pertencen a colectivos LGTBI, alegando motivos de “ímaxe” para a empresa.
- Instruír á empresa de traballo temporal de que non envíe persoas traballadoras “con pluma” ás entrevistas coa empresa.
- Instruír ao persoal de selección para que non teña en conta persoas candidatas que estean en idade fértil ou que teñan crianzas pequenas.
- Indicar ao persoal da empresa de seguridade que vixie con especial atención a persoas migrantes ou racializadas, sen base obxectiva ningunha.
- Dar a orde de non incluír a unha traballadora trans nun grupo que traballa de cara ao público.
- Indicar expresamente ao persoal de atención ao público para que “evite falar en galego agás que a clientela o solicite”.
- Recomendar a unha persoa que non se relacione no traballo cunha persoa traballadora por ser portadora do VIH.

5.5. ACOSO SEXUAL

Constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal, non verbal ou físico, non consentido de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil, humillante,

degradante ou ofensiva. Entenderase creada a devandita contorna con base nun simple feito illado, sen que se requira unha reiteración ou carácter sistemático na conduta cualificada.

O acoso sexual ten diferentes manifestacións:

- Descendente ou ascendente (pode exercerse tanto por parte de quen ten superioridade xerárquica como por parte doutra persoa traballadora).
- Horizontal (a persoa acosadora e a vítima non teñen relación xerárquica).
- Por parte da clientela ou de terceiras persoas relacionadas coa vítima por causa de traballo.

Entre outras, poderían constituír condutas de acoso sexual, as seguintes:

- Requirimento de favores sexuais. Comentarios e insinuación obscenas.
- Suxestións de tipo sexual acompañadas de promesas explícitas ou implícitas dun trato preferente se se accede ao requirimento ou ben de ameazas en caso de non acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, xeralmente acompañado de comentarios ou xestos ofensivos non desexados pola persoa acosada, sen emprego de forza ou intimidación.
- Proposicións sexuais, insultos, ameazas.
- Agresións sexuais, uso da forza para intimidar e obter favores sexuais.
- Invitacións impúdicas ou comprometedoras ou uso de material pornográfico no centro de traballo.
- Bromas sobre o sexo ou abuso da linguaxe con comentarios sobre o corpo, aparencia, opción sexual, estado civil etc.
- Calquera incursión na intimidade ou no espazo físico (tocamentos, beliscos, caricias, palmadas, rozamentos, asubíos...) non desexada.
- Difundir rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Chamadas telefónicas, envío de correos electrónicos, imaxes, vídeos, cartas ou mensaxes non desexadas, ofensivas, con contido sexual ou que propoñan, inciten ou forcen a manter relacións sexuais.
- Colocar chistes, fotos, calendarios sexualmente explícitos na internet, na oficina ou fondo de pantalla do PC que atenten contra a dignidade da persoa.

5.6. VIOLENCIA E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU IDENTIDADE DE XÉNERO E/OU ACOSO LGTBIFÓBICO

Segundo o artigo 1.b) do Convenio 190 da OIT, considérase violencia e acoso por razón de xénero a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual. O artigo 1.2 do dito convenio establece que a violencia e o acoso poden definirse na lexislación nacional como un concepto único ou como conceptos separados.

Considérase **acoso por razón de sexo ou xénero** calquera comportamento realizado en función do sexo ou xénero dunha persoa, co propósito ou co efecto de atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, hostil, humillante, degradante ou ofensiva.

Enténdese por **acoso LGTBifóbico** calquera comportamento, verbal ou físico, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en función da súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais e pertenza a

grupo familiar, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

A continuación, exemplifícanse unha serie de conductas que poderían ser constitutivas de acoso por razón de sexo, identidade de xénero e/ou LGTBIfóbico:

- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron exercidas por persoas doutros xéneros ou identidades.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual.
- Ridiculizar, insultar ou desprezar ás persoas por utilizar unha linguaxe inclusiva, por empregar ou solicitar que se lles denomine con pronomes neutros, por peitearse, maquillarse ou vestirse dun xeito diferente ás normas estereotipadas correspondentes co binarismo de xénero.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma negada, en función da súa orientación sexual, laboral, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais e diversidade familiar.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe e/ou reputación profesional.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a orientación sexual dunha persoa traballadora.
- Utilizar humor tránsfobo, intéfobo, homófobo, lesbófobo ou bífobo no ámbito laboral que resulte ofensivo para a parte receptora.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero co que se identifique.
- Expulsar e/ou cuestionar ás persoas con identidades de xénero non normativas por estar nun baño/vestiario determinado.

5.7. ACOSO DISCRIMINATORIO

Constitúe acoso calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

Integran a definición de acoso discriminatorio todas aquelas decisións que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou adversas en materia de retribucións, xornadas, formación, promoción e demais condicións de traballo, por circunstancias de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores ou traballadoras na empresa ou lingua dentro do Estado español, así como as decisións que supoñan un trato desfavorable dos traballadores ou traballadoras como reacción ante a súa participación nun conflito colectivo ou folga, unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.

Entre outras, poderían constituír condutas de acoso discriminatorio, sempre que estean conectadas cunha das características da persoa traballadora recollidas no parágrafo anterior, as seguintes:

- Xulgar o desempeño do posto de traballo de maneira ofensiva.
- Burlarse das discapacidades da persoa traballadora.
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Atacar a nacionalidade, orixe ou etnia da persoa traballadora.
- Ataques por motivos sindicais.
- Ataques pola idade ou estado civil.
- Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios traballadores/as.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles cunha orixe nas súas características persoais.
- Amoestacións con descualificación por non realizar ben o seu traballo.

5.8. ACOSO MORAL (mobbing)

Tendo en conta que non se incorporou a actualización dos conceptos recollidos polo Convenio 190 da OIT, e segue a utilizarse como definición de acoso moral a recollida na Nota Técnica de Prevención núm. 854 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, malia que data do ano 2009, achegamos a continuación o dito concepto para logo matizar os cambios introducidos pola adhesión ao Convenio.

Así, o acoso moral é a situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática, durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo. É toda conduta, práctica ou comportamento no seo dunha relación de traballo que supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se tenta someter emocional e psicoloxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, e que afecta negativamente á contorna laboral.

Mais a definición de violencia e acoso no mundo do traballo recollida no Convenio da OIT xa non esixe que para a súa apreciación se trate de condutas reiteradas ou persistentes, senón que as define como o 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.

Entre outras, poderían constituír condutas de acoso moral, as seguintes:

- Deixar ao traballador ou traballadora de forma continuada sen ocupación efectiva ou incomunicado/a sen causa ningunha que o xustifique.
- Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que se lle asignan.
- Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.
- Accións de represalia fronte a quen formulou algunha queixa, denuncia ou demanda fronte á empresa ou que colaboraron coa persoa que reclamou.
- Insultar ou menosprezar repetidamente a un traballador ou traballadora.
- Reprender reiteradamente ao traballador ou traballadora diante doutras persoas.
- Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada.

- Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Realizar condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou á súa continuidade neste, á formación profesional, ás retribucións ou a calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.
- Asignar un traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou categoría profesional.
- Atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipo etc.)
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.

5.9. ACOSO CIBERNÉTICO NO MUNDO DO TRABALLO

Considérase acoso cibernético no mundo do traballo calquera forma de comportamento agresivo contra unha persoa ou grupo de persoas, a través das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC), na contorna de traballo.

Son exemplos de acoso cibernético :

- Crear grupos de mensaxería instantánea paralelos para excluír deliberadamente a unha persoa traballadora das comunicacións do equipo.
- Difundir rumores, comentarios humillantes ou información falsa sobre unha persoa traballadora a través de correos electrónicos, chats internos ou redes sociais corporativas.
- Enviar mensaxes ofensivas, ameazantes ou insultantes mediante correo electrónico, mensaxería instantánea ou plataformas dixitais da empresa.
- Non invitar a unha persoa traballadora a reunións virtuais, videoconferencias ou actividades dixitais do equipo, ou ignorala sistematicamente durante estas.
- Publicar contido ofensivo, burlas ou información comprometida sobre unha persoa traballadora en redes sociais, foros internos ou blogs relacionados coa empresa.
- Suplantar a identidade dunha persoa traballadora en plataformas dixitais para enviar mensaxes dirixidas a danar a súa reputación profesional.
- Excluír a unha persoa traballadora de fíos de correo electrónico importantes ou non compartir con ela información esencial para o seu traballo.
- Asignar tarefas imposibles de cumprir ou prazos inasumibles a través de medios dixitais co obxectivo de dificultar o seu rendemento e xerar presión.
- Compartir capturas de pantalla, fotos ou datos persoais dunha persoa traballadora sen o seu consentimento, co fin de ridiculizala ou menosprezala ante o resto do persoal.
- Facer comentarios vexatorios ou bromas ofensivas sobre unha persoa traballadora en chats grupais, animando a outras persoas a sumarse ao acoso.
- Creación ou difusión de contido (sexan “memes”, vídeos, mensaxes manipuladas, falsas imaxes creadas con intelixencia artificial) que ridiculizan ou atacan a unha persoa ou grupo de persoas traballadoras.
- Difusión non consentida de información persoal ou íntima relacionada cunha persoa traballadora.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

O establecemento de calquera medida tendente a evitar que se produzan posibles situacións de violencia e acoso laboral debe partir necesariamente do principio de que todas as persoas teñen dereito ao respecto da súa intimidade, á debida consideración da súa dignidade e á non discriminación nas relacións laborais (artigos 4 e 17 do ET).

O Convenio 190 da OIT impón unha serie de obrigacións, entre as que destacan as seguintes:

- Unha política do lugar de traballo de “tolerancia cero” á violencia e ao acoso, que defina con claridade os dereitos e deberes das persoas traballadoras, que estableza programas de prevención, que prevexa especial coidado e privacidade nas comunicacións que teñan que ver con situacións de violencia.
- Establecemento nas organizacións de mecanismos de presentación de denuncias e investigación, medidas de protección evitando represalias, información, capacitación e adopción de medidas adecuadas

Por outra banda, e en cumprimento do previsto nos artigos 14 e 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais que regulan o dereito do persoal a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, teranse en conta e levaranse as consideracións e actuacións seguintes:

- Constitúe un deber fundamental da empresa, velar pola consecución dun ambiente de traballo adecuado e libre de comportamentos non desexados que puidesen ser constitutivos de acoso laboral, segundo os termos contidos nos puntos anteriores.
- Por iso, e en canto se detecte unha posible situación de contorna conflitiva que puidese desembocar nunha acción de acoso cara a outras traballadoras ou traballadores, adoptaranse as medidas que se consideren necesarias no seu ámbito de responsabilidade para evitar que continúen as condutas susceptibles de desembocar nunha situación de acoso.

A empresa, con relación ao enfoque preventivo do protocolo, desenvolverá as seguintes medidas orientadas a evitar que xurdan casos de acoso psicolóxico, acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, xénero ou identidade. Estas medidas quedan clasificadas ao redor dos seguintes ámbitos de actuación:

- a) A sensibilización, información e formación
- b) Os modelos de xestión na organización

A) A SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN E FORMACIÓN

Co fin de que todo o persoal coñeza a posición da empresa de trasladar toda a información á organización, a dirección da empresa comprométese a realizar accións de sensibilización, información e formación:

1.- Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo, en caso de producirse. Así, informarase oficialmente da existencia do protocolo a través do correo electrónico e dunha circular que se colgará no taboleiro de anuncios.

2.- Divulgar os principios enunciados de non tolerar estas condutas. Empregaranse, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e persoal directivo.

3.- Difundir o presente protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal. Así, co obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgarase o máis amplamente posible dentro e fóra da empresa o contido deste (incluídas as empresas subcontratadas e empresas de traballo temporal). Facilitaráselles unha copia do presente protocolo ás traballadoras e traballadores de novo ingreso.

4.- Contar cunha organización do traballo que non sexa susceptible de producir situacións de violencia e acoso, para o que se realizarán as avaliacións de riscos tendo en conta os riscos psicosociais, analizarase a carga de traballo e a súa distribución entre as traballadoras e traballadores, así como calquera acción encamiñada a manter un bo clima laboral.

5.- Proporcionarase a todo o persoal o protocolo de prevención e actuación cunha circular que mostre como pode detectarse unha situación de acoso e informar sobre os dereitos e recursos cos que conta o persoal.

6.- Organizarase unha reunión de presentación do protocolo a todo o persoal, onde se lle explique os seus dereitos, os regulamentos e as leis que o protexen, as sancións establecidas e o procedemento para formular queixas e denuncias.

7.- Realizarase un seguimento periódico das denuncias para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na empresa e as características que presenta.

B) OS MODELOS DE XESTIÓN NA ORGANIZACIÓN

Para previr e evitar as situacións de violencia e acoso no traballo, a empresa realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos na empresa. Así:

- A avaliación de riscos psicosociais consistirá nunha análise dos factores organizativos (ou de risco psicosocial) que poidan ser fonte e orixe de condutas de acoso moral, de tal maneira que reducindo tales factores fágase máis difícil o paso a situacións de conflito.
- A avaliación de riscos debe identificar tamén os factores que poden causar tensións e violencia (incluído neste concepto o acoso e a violencia sexista) e tomar todas as medidas necesarias para previlos.
- Actualizará os datos obtidos en función das variacións nas incidencias periódicas para poder analizar o seu desenvolvemento en función do tempo e da efectividade das campañas contra o acoso.
- Definirá claramente os obxectivos de cada departamento ou área, así como as tarefas necesarias para a súa consecución, de tal maneira que todas as persoas do cadro de persoal coñezan exactamente cales son as súas funcións.
- A empresa poñerá os medios ao seu alcance para manter un bo clima laboral e de motivación para as persoas traballadoras.
- Realizará entrevistas e enquisas ao persoal para coñecer o clima laboral e preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas ás persoas que deixen a organización por vontade propia para coñecer cal foron os motivos.
- Realizará o seguimento dos casos de baixa laboral.
- Habilitará unha caixa de correos no que o persoal poida presentar anonimamente as súas queixas e propostas de mellora do protocolo.
- Cando se detecten condutas non admitidas nun determinado colectivo ou equipo de traballo, a dirección da empresa dirixirase inmediatamente á persoa responsable deste colectivo/equipo, co fin de informalo sobre a situación detectada, os deberes que deben

respectarse e as consecuencias que se derivan do seu incumprimento, e proceder a poñer en marcha o protocolo acordado.

7. FORMACIÓN

A Dirección da empresa comprométese a que o seu persoal reciba unha formación específica que garanta a prevención e a resolución eficaz dos problemas.

As accións de sensibilización, información e formación perseguirán os seguintes obxectivos:

- Facilitar que mulleres e homes tomen conciencia do seu comportamento e asuman a súa responsabilidade, evitando aquelas accións que poidan resultar ofensivas, discriminatorias e/ou abusivas.
- Facer a todo o mundo consciente da súa responsabilidade na construción dunha contorna de traballo respectuosa, especialmente ás persoas con responsabilidade.
- Promover un cambio nas actitudes en relación co rol das mulleres no traballo.
- É necesario que todo o mundo teña claro que teñen que ser evitados aqueles comportamentos que poidan implicar que unha persoa se sinta incómoda ou excluída, ou que a sitúen nun nivel de desigualdade.
- Construír unha linguaxe que transmita ideas de equilibrio e igualdade entre homes e mulleres e respectuosa coa diversidade afectiva e sexual.
- Identificar unha situación de acoso e coñecer o protocolo.

Con estes fins, a empresa promoverá e executará actividades formativas específicas que se programarán para cada anualidade, se é o caso, no seo da Comisión Negociadora de Seguimento e Avaliación:

- Formar ao persoal que vaia formar parte da Comisión de Investigación sobre as modalidades de acoso no lugar de traballo e os procedementos recollidos no presente protocolo para previr, detectar e erradicar as condutas que poidan ser constitutivas de acoso, e para que no caso de que ocorran, poder avalialas e adoptar as medidas que correspondan. Incluirase formación en habilidades comunicativas e de resolución de conflitos.
- Formar ás persoas que vaian ser nomeadas asesoras para os casos específicos de acoso sexual e acoso por razón de sexo e identidade de xénero.
- Formación ás persoas responsables de equipos para capacitalas no recoñecemento dos conflitos en orixe e sobre as actuacións para seguir no caso de que se produza algunha situación que poida ser constitutiva de acoso.
- Formar e informar a todo o persoal mediante a realización de xornadas e campañas específicas sobre o contido do protocolo: tipos e exemplos de situacións de violencia e acoso, dereitos e deberes, medidas cautelares, sancións e responsabilidades de cada persoa traballadora.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

No caso de que se produza unha situación de acoso na empresa, existen dúas vías de resolución: interna e externa. Utilizar unha vía de resolución en ningún caso exclúe a posibilidade de utilizar tamén a outra.

A vía interna resolverase no marco da propia empresa.

As vías de resolucións externas son a administrativa (Inspección de Traballo) e a vía xudicial.

O obxectivo do procedemento interno é investigar exhaustivamente os feitos, e resolver o problema dunha forma áxil, coa finalidade de emitir un informe sobre a existencia ou inexistencia de evidencias ante unha situación de acoso, así como propoñer medidas de intervención para a posterior adopción das medidas de actuación necesarias, tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención.

8.1. VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDADE

A presentación de denuncias por acoso laboral, sexual e/ou por razón de sexo ou identidade poderase efectuar directamente ante calquera das persoas que forman parte da Comisión Instrutora ou por medio doutras canles tales como: RLPT, correo electrónico habilitado para tal efecto, mando intermedio, dirección de RR.HH, servizo médico, caixa de correos habilitada... (no marco de cada empresa deberán indicarse os medios que se acorden e acomódense para cada caso).

Se se recibe a denuncia por outra canle, trasladarase á Comisión Instrutora.

A finalidade de manter estas canles alternativas de presentación de denuncias é que a vítima de acoso, ou a persoa denunciante que observe a conduta, poida elixir a canle de comunicación e iniciación do procedemento. En calquera caso, as persoas integrantes da Comisión ou os membros da RLPT que reciban a denuncia garanten a confidencialidade no tratamento dos casos, independentemente da vía que se escolla para realizar a denuncia.

A denuncia constará por escrito e no formulario establecido.

8.2 DENUNCIA

O procedemento iníciase coa denuncia, realizada pola persoa agraviada ou por terceiras con achega de indicios.

O persoal con responsabilidade xerárquica estará obrigado a informar sobre os posibles casos de acoso que poida realizar quen estea baixo a súa dependencia xerárquica ou que lle poida afectar ao persoal que integre o seu equipo de traballo. Será motivo de apercibimento laboral o feito de non comunicar estes feitos se fosen do seu coñecemento.

A denuncia presentarase ante a Comisión Instrutora.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, e esta decidirá, en última instancia, se quere que esta se interpoña, con base no principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente protocolo.

A denuncia deberá quedar documentada por escrito.

8.3 MEDIDAS CAUTELARES

No caso de que haxa indicio de existencia de acoso, deberanse tomar medidas cautelares tendo en conta as circunstancias e a conveniencia para protexer á persoa denunciante e/ou vítima da situación de acoso. A Comisión Instrutora solicitará preventivamente a separación da vítima e a presunta persoa acosadora, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de oficina, mobilidade funcional...) que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso.

Estas medidas, en ningún caso, poderán supoñer para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas, incluídas as condicións salariais.

Nos casos en que a medida cautelar sexa separar á vítima da persoa agresora mediante un cambio de posto de traballo, será a vítima a que decida se o realiza ela ou a persoa agresora e o Departamento facilitará en todo momento que o traslado dunha ou outra persoa realícese da forma máis rápida posible.

Estableceranse pautas de seguimento e control para comprobar que a situación non se repite. Se así o solicita a persoa denunciante, poñerase á súa disposición atención facultativa médica adscrita ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

8.4. PROCEDEMENTO

Ante unha denuncia presentada por acoso, protexerase en todo momento a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, e procurarase a protección suficiente da vítima en canto á súa seguridade e saúde, e tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

Se ben o Anexo do Real decreto 1026/2024 sinala que no caso de que a denuncia non sexa presentada directamente pola persoa afectada, débese incluír o seu consentimento expreso e informado para iniciar as actuacións do protocolo, isto debe poñerse en contexto co sistema interno de información co que, en cumprimento da Lei 2/2023, as empresas de máis de 50 persoas traballadoras deberán contar. Na dita canle permitirase a presentación e posterior tramitación de comunicacións anónimas.

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

As persoas responsables da Comisión Instrutora, analizarán a denuncia, iniciando as investigacións preliminares.

A continuación, nun prazo máximo dun día laborable, conforme ao calendario laboral da empresa, trasladarán a denuncia á persoa denunciada mediante notificación con acuse de recibo ou Burofax.

A persoa denunciada poderá, nun prazo máximo de tres días laborables, responder por escrito e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación do caso.

Desde a Comisión Instrutora solicitaranse as probas e testemuños necesarios para analizar os indicios. Unha vez finalizada a investigación, elaborárase un informe de conclusións sobre o caso investigado, no que se indicará o resultado das conclusións alcanzadas, as circunstancias agravantes observadas neste e instará á dirección da empresa, de ser o caso, á apertura de procedemento disciplinario contra a persoa denunciada.

A Comisión Instrutora poderá incluír dentro do seu informe a identificación de posibles condutas ou hábitos que poden estar a contaminar o ambiente de traballo, así como recomendacións de medidas a adoptar na empresa para a prevención e eliminación destes.

No caso de que o informe de avaliación do caso indique que o acoso produciuse, corresponderalle á Dirección da empresa aplicar a sanción correspondente conforme ao establecido en convenio colectivo e na normativa legal que corresponda.

No caso de que se conclúise que non existiu acoso na situación denunciada e a Comisión Instrutora determinase mala fe na interposición da denuncia, a empresa adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

8.4.1. Procedemento informal

En atención a que na maioría dos casos o que se pretende é que a conduta non desexada cese, en primeiro lugar e como trámite extraoficial, as persoas instrutoras, en función da gravidade dos feitos denunciados, valorarán a posibilidade de seguir un procedemento informal, en virtude do cal a propia persoa afectada ou as persoas que instrúen o procedemento léanlle a denuncia á persoa denunciada, coa finalidade de que esta poida proporcionar a súa visión dos feitos. Explicaráselle claramente que, de ser certa a conduta denunciada, non é ben recibida, é ofensiva e incómoda, e interfire no seu traballo, co fin de que cese nela. Así mesmo, trasladaráselle información das consecuencias e responsabilidades que tales feitos poden comportar.

En todo caso, para levar adiante este procedemento informal requirirase a aceptación de todas as partes implicadas.

O devandito trámite poderá ser levado a cabo, se as persoas afectadas pola situación de acoso (denunciada e denunciante) acéptano e as instrutoras así o deciden, de mutuo acordo e nun prazo de tres días para a súa resolución.

Deste procedemento informal será remitido informe á dirección da empresa, ás partes implicadas e á Comisión de Igualdade (de existir) para o seu coñecemento e validación, sen que conteñan datos persoais.

8.4.2. Procedemento formal

Cando o procedemento informal descrito no punto anterior non dea resultado, resulte non apropiado para resolver a situación de acoso ou cando así o requiran as partes, recorrerase ao procedemento formal, agora descrito:

Unha vez recibida a denuncia, a Comisión Instrutora iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto das partes implicadas, con base nos principios recoñecidos no presente protocolo, e sempre que non se recoñeza incompatibilidade coas persoas membros desta, nese caso a persoa incompatible será excluída do proceso.

Se a denuncia interponse ante a dirección da empresa, xefatura inmediata, RR.HH., RLPT ou servizo médico, estes deberán remitilo á Comisión nun prazo non superior a 3 días naturais.

A denuncia dará lugar á inmediata apertura dun expediente informativo, encamiñado a investigar os feitos, e daráselles trámite de audiencia a todas as persoas intervenientes e practicaranse cantas dilixencias estímense necesarias co fin de dilucidar a veracidade dos feitos acaecidos.

O expediente informativo desenvolverase baixo os principios de obxectividade, confidencialidade, rapidez, contradición e igualdade, no seo da Comisión Instrutora.

Respecto do procedemento formal, inclúese a previsión de que, durante todo o procedemento, protexerase a privacidade das persoas implicadas na tramitación da denuncia, así como a confidencialidade do propio procedemento.

Ata que o asunto quede resolto, a empresa poderá establecer con carácter cautelar, a separación da vítima e a presunta acosadora, e esta última será a que sexa obxecto de mobilidade (agás que

a vítima decida ser ela mesma quen se mobilice), sen que isto signifique unha modificación substancial das condicións de traballo.

As medidas cautelares impostas, en ningún caso poderán supoñer para a persoa denunciante un prexuízo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a denunciante quen terá a opción de propoñer quen ha de ser cambiado de posto.

O prazo máximo establecido para desenvolver a investigación será de 15 días naturais, a partir da recepción da denuncia.

No caso de expoñerse, pola parte denunciante, feitos considerados indicios da existencia de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, corresponderalle á parte denunciada probar a ausencia de discriminación.

8.5. RESOLUCIÓN

Finalizada a investigación, a Comisión Instrutora elaborará e aprobará un informe de conclusións que, nun máximo de 2 días hábiles, será remitido á persoa designada pola Dirección como responsable.

Esta resolución deberá realizarse sempre por escrito e deberá incluír:

- Antecedentes do feito (motivo da denuncia)
- Data de inicio do expediente
- Resumo das actuacións realizadas, entrevistas e documentos ou proba analizadas
- Conclusións (apreciación ou non de indicios)
- Circunstancias agravantes observadas
- Resolución: Se non se apreciaron indicios razoables, proposta á dirección da empresa de arquivo do expediente. Se se apreciaron indicios de existencia de posible delito, a sanción disciplinaria que proceda, conforme ao convenio colectivo e á normativa de aplicación.

Incluíranse no informe recomendacións e propostas de actuacións na empresa co fin de mellorar o clima laboral e evitar que se produzan situacións como a denunciada (separación física das partes, campañas de sensibilización, formación...).

A persoa ou órgano específico encargado de resolver, comunicaralles por escrito nun prazo de 2 días hábiles, á persoa acosada e á persoa que cometeu a ofensa, como se resolveu o problema, e informarán das accións disciplinarias que se emprenderán.

Entre a data de presentación da denuncia pola persoa denunciante e a data de resolución non poderán pasar máis de 15 días hábiles, salvo xustificación suficientemente motivada.

A documentación que obre nos expedientes relacionados con esta materia, será custodiada dentro do departamento de RR.HH. pola persoa que designe a Comisión Instrutora e será a responsable da súa custodia.

Non obstante o anterior e atendendo ás comprobacións realizadas no expediente, a empresa poderá determinar a conveniencia e viabilidade, cando a organización do traballo permítalo, de efectuar un cambio provisional de posto, no caso de que a persoa denunciante soliciteo, ou calquera outra medida que resultase procedente en función dos feitos comprobados e avaliados.

Protexendo a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto do acoso, se por necesidade da Comisión de Investigación debe ser ampliado o procedemento de investigación, este deberá estar substanciado nun prazo máximo de 30 días naturais.

8.6. SANCIONES

A constatación da existencia de acoso, será considerado como falta laboral moi grave e sancionado atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso, de acordo coa normativa laboral vixente e o Convenio Colectivo de aplicación.

Cando se constate a existencia de acoso en calquera das súas modalidades, a empresa adoptará cantas medidas correctoras estime oportunas, despois de informe da Comisión Instrutora ata a aplicación do réxime disciplinario previsto no Estatuto dos Traballadores, o Convenio colectivo e a normativa legal vixente. As ditas medidas correctoras deberán ser adoptadas gradual e proporcionalmente, respecto da gravidade das condutas apreciadas.

Cando non se constate a existencia de situacións de violencia e acoso, ou non sexa posible a súa verificación, archivarase o expediente dando por finalizado o proceso, sen menoscabo das funcións de seguimento que as persoas responsables realicen, para que tal situación non se repita.

Finalmente, a Comisión supervisará a imposición e cumprimento efectivo das sancións motivadas por casos de acoso sexual e por razón de sexo, e será informada de tales extremos.

Sen prexuízo do disposto nos parágrafos anteriores, o réxime disciplinario da empresa e, se existise, o código ético ou de conduta, incorporarán expresamente as condutas discriminatorias ou lesivas dos dereitos das persoas LGTBI+, incluíndo exemplos claros e as consecuencias asociadas, e esta información formarase parte do proceso de acollida de novas incorporacións.

Estas condutas poderán cualificarse como leves, graves ou moi graves, atendendo á súa intencionalidade, reiteración, transcendencia, intensidade, publicidade e aos danos causados á persoa afectada e á contorna laboral.

Terán, cando menos e con carácter exemplificativo, a consideración de faltas moi graves as seguintes condutas:

- A realización de expresións vexatorias, humillantes, insultos, burlas ou comentarios LGTBIfóbicos relativos ao aspecto físico, á forma de vestir, de falar, á orientación sexual, á identidade e/ou expresión de xénero, ás características sexuais ou á diversidade familiar.
- A revelación ou difusión, sen consentimento, de datos ou información relativos á orientación sexual, á identidade e/ou expresión de xénero ou ás características sexuais dunha persoa traballadora.
- A negativa deliberada a empregar o nome sentido, os pronomes ou as fórmulas de tratamento que correspondan á identidade da persoa, cando esta o comunicase no ámbito laboral.
- A difusión, a través dos medios de comunicación da empresa ou por calquera outra vía vinculada ao traballo, de mensaxes, imaxes, contidos ou escritos ofensivos, degradantes ou discriminatorios.
- O illamento, a exclusión, o trato desigual, a obstaculización profesional ou a denegación de acceso a espazos, recursos, beneficios ou oportunidades por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais ou diversidade familiar.
- As agresións físicas, verbais ou sexuais, así como calquera actuación violenta ou intimidatoria dirixida contra unha persoa por razón da súa orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero, características sexuais ou diversidade familiar.

Medidas complementarias:

Se queda constatada a existencia de acoso sexual, por razón de sexo e de xénero, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais ou acoso sexual, a Comisión poderá propoñer a adopción das seguintes medidas adicionais:

- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada, e en caso necesario ás persoas da contorna laboral da persoa afectada.
- Modificación daquelas condicións laborais que, tras o consentimento da persoa acosada, estímense beneficiosas para a súa recuperación.

8.7. PROTECCIÓN ÁS VÍTIMAS

A empresa no caso de que estime que quede suficientemente demostrada a existencia dunha situación de acoso, tomará as medidas oportunas para garantir a protección da súa saúde e evitar calquera tipo de represalias directas ou indirectas por presentar a denuncia.

8.8. COMISIÓN INSTRUTORA

Para a elección das persoas que configurarán esta Comisión Instrutora, a empresa e cada sindicato con representación presentarán candidaturas ante a Comisión de Igualdade, e as persoas designadas terán que contar co apoio dos seus integrantes. A Comisión de Igualdade acordará o nomeamento de titulares e suplentes.

Esta comisión estará formada por un mínimo de tres persoas, elixidas por consenso pola Comisión de Igualdade (no caso de existir).

No caso de non contar cunha Comisión de Igualdade na empresa, a dita comisión podería estar formada por unha persoa representante da parte empresarial, unha persoa representante da parte social e unha persoa do servizo de prevención alleo ou ben unha persoa externa especializada na materia.

A denunciante poderá elixir quen, de entre as persoas integrantes da Comisión, leve a dirección na instrución do expediente.

Do resultado deste nomeamento, levantarase acta, e será comunicado a cada unha das persoas designadas, que deberán aceptar o cargo.

Unha vez aceptado, a empresa impartirá formación específica en prevención e tratamento do acoso dentro da empresa a todas as persoas nomeadas, titulares e suplentes, así como tamén formarse no coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

As persoas implicadas en todo o proceso deberán actuar con total independencia e plena responsabilidade na investigación dos presuntos casos de acoso que se presenten.

Ás persoas que instrúan o expediente e ás persoas implicadas en todo o proceso esixiráselles total discreción e confidencialidade.

A transgresión destes deberes comportará unha sanción que poderá ir desde unha amonestación ata a apertura dun expediente disciplinario sancionador, naqueles casos en que se causou un notable prexuízo á dignidade e honra dalgunha das persoas implicadas no proceso.

As funcións principais da Comisión Instrutora son:

- Recibir queixas ou denuncias de presuntas situacións de violencia e acoso.
- Atender ás persoas afectadas.
- Levar a cabo, con obxectividade e neutralidade, a investigación pertinente.
- Recomendar, se fose necesario, medidas cautelares.

- Elaborar un informe coas conclusións pertinentes.
- Cumprir cos prazos e procedemento establecidos.

8.9. INCOMPATIBILIDADES

No caso de que a persoa denunciada ou denunciante tivesen, con respecto a calquera das persoas que compoñen a Comisión Instrutora unha relación de parentesco, de amizade ou inimidade manifesta, de superioridade xerárquica ou funcional, a persoa afectada quedará automaticamente invalidada para levar a cabo este proceso e será substituída por unha suplente.

9. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A partir da aprobación do texto do protocolo, realizarase un seguimento periódico para rexistrar de maneira regular as incidencias producidas e as causas. O obxectivo é mellorar o proceso e realizar as accións de mellora que correspondan.

Este seguimento complementarase cunha avaliación das actividades e procesos que se realizaron e dos resultados e impactos das actuacións.

A partir dos resultados do informe de avaliación, se se detectan puntos para mellorar, modificar ou incluír no texto do protocolo, efectuarase a revisión se procede.

O proceso de seguimento e avaliación recollerá información cuantitativa (número de procedementos) e cualitativa baixo perspectiva de xénero.

Elaboraranse indicadores de obxectivo, resultado e impacto cos datos desagregados por sexo, entre os que se deben incluír:

- Número e tipos de accións realizadas de información, sensibilización e formación.
- Número de situacións de violencia e acoso laboral, sexual e/ou acoso por razón de sexo que se comunicaron e/ou foron denunciadas na empresa.
- Número de casos resoltos.
- Número e tipos de medidas correctoras implementadas.
- Media de casos resoltos dentro do prazo establecido.

10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS

Co fin de salvagardar a integridade da persoa denunciante, posibles testemuñas, e a persoa presunta acosadora, a cada unha delas asignaráselles un código alfanumérico para o trámite de investigación.

As persoas instrutoras serán as responsables da salvagarda da intimidade de todas elas e con esta finalidade, habilitarase un espazo pechado que se situará no departamento de RR.HH., en custodia, ao que só terán acceso as persoas instrutoras de cada expediente.

Os datos de carácter persoal e a documentación obrante no expediente só poderán compartirse no suposto de solicitude por parte da Administración, ante un procedemento xudicial ou en cumprimento doutros deberes legais.

No caso de que durante o procedemento vulnerácese calquera norma en materia de LOPD e respecto das persoas implicadas nel, as instrutoras poderán ser sancionadas.

11. DISPOSICIÓN FINAIS

Inmediatamente despois da entrada en vigor convocarase á Comisión Instrutora.

Unha vez asinado, o texto do documento de protocolo difundirase entre o persoal da empresa a través de: taboleiro de anuncios, dípticos, e facilitaráselles ás delegadas e/ou delegados de prevención, intranet, programas formativos, recomendando que estea accesible a través da canle de denuncias.

1. O presente documento admite a súa adaptación ou variación en función da evolución das circunstancias no futuro. As partes que asinan o presente documento, poderán facer as propostas de modificación e adaptación que consideren oportunas, co fin de mellorar a consecución deste.

2. O presente protocolo será de aplicación en todas as seccións e departamentos da empresa, vinculará a todo o seu persoal, e entrará en vigor o día seguinte ao da súa sinatura.

12. RECOMENDACIÓN PARA ADAPTAR O PROTOCOLO CONTRA O ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E DE XÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE DE XÉNERO, EXPRESIÓN DE XÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUAIS OU ACOSO LABORAL NOS CENTROS DE TRABALLO PARA A PEQUENA EMPRESA.

É importante saber que ter un protocolo de acoso é un deber para todas as empresas, independentemente do número de persoas traballadoras que presten servizos nelas. O incumprimento deste deber é constitutivo de infracción administrativa grave na orde social.

Con todo, cando as características do persoal non permitan garantir a imparcialidade, neutralidade e confidencialidade durante o procedemento podería valorarse recorrer a recursos externos.