

---

# Protocolo para a prevención e procedemento de actuación nos casos de acoso 2026

Protocolo para a prevención e procedemento de actuación nos casos de denuncia por acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade, expresión de xénero e características sexuais ou outras expresións de violencia no traballo



**PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN NOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE, EXPRESIÓN DE XÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO EN \_\_\_\_\_**

1. **Declaración de principios.**
2. **Definición de conceptos.**
  - 2.1. **Discriminación directa.**
  - 2.2. **Discriminación indirecta.**
  - 2.3. **Discriminación por asociación.**
  - 2.4. **Discriminación por erro.**
  - 2.5. **Discriminación múltiple.**
  - 2.6. **Discriminación interseccional.**
  - 2.7. **Indución, orde ou instrución de discriminar**
  - 2.8. **Acoso sexual**
  - 2.9. **Violencia e acoso por razón de sexo ou identidade/expresión de xénero e características sexuais.**
  - 2.10. **Acoso discriminatorio.**
  - 2.11. **Acoso moral.**
  - 2.12. **Acoso cibernético.**
3. **Obxectivo do protocolo.**
4. **Ámbito de aplicación.**
5. **Principios reitores e garantía do procedemento.**
6. **Fases a seguir.**
  - 6.1. **Aprobación/Divulgación. Designación da persoa Mediadora e constitución da Comisión de Investigación**
  - 6.2. **Implantación.**
  - 6.3. **Avaliación e valoración.**
7. **Medidas preventivas.**
8. **Procedemento de actuación.**
  - 8.1. **Fase de iniciación.**
  - 8.2. **Fase de desenvolvemento.**
  - 8.3. **Fase de resolución.**
  - 8.4. **Fase de seguimento.**
9. **Accións a realizar cando se determine que hai acoso.**
10. **Actuacións en caso de non ficar demostrado o acoso.**
11. **Seguimento e avaliación do Protocolo.**
12. **Disposicións finais.**

**Anexo: Solicitude de apertura de investigación por acoso ou outras situacións de violencia no traballo.**

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todas as persoas que formamos parte de \_\_\_\_\_ temos dereito a ser tratadas con dignidade. En virtude deste dereito, a Dirección da empresa e a representación do persoal comprometémonos a crear, manter e protexer con todas as medidas dispoñíbeis un contorno laboral onde se respecte a dignidade, liberdade afectivo-sexual e a expresión de xénero do conxunto de persoas que traballan no seu seo.

Co obxectivo de cumprir co deber de velar pola seguridade e saúde do persoal, e de adoptar as medidas necesarias para protexela, así como para defender o dereito de todas as traballadoras e traballadores a seren tratados con dignidade, motivo polo cal se realizou este PROTOCOLO, conforme aos seguintes **PRINCIPIOS**:

En \_\_\_\_\_ rexeitamos, de xeito contundente, calquera tipo de acoso laboral, sexual, por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero ou características sexuais e outras expresións de violencia no traballo e declaramos, expresamente, que o consideramos inaceptábel e intolerábel.

Todas as persoas traballadoras teñen dereito a un ambiente de traballo adecuado, libre de problemas de intimidación e deben ter garantida a axuda, establecendo as medidas disciplinarias oportunas e aquelas, de carácter corrector, que eviten que a devandita situación se poida volver repetir.

Teñen dereito, igualmente, a ser informadas en todo momento do proceso de investigación de condutas de acoso, das medidas de prevención adoptadas tanto por parte do persoal da empresa titular como das contratadas e subcontratadas, ETT's. Debendo garantir que este tipo de denuncias sexan tramitadas observando un rigoroso respecto á intimidade, confidencialidade, celeridade e eficacia, obxectividade, neutralidade e indemnidade.

Por tanto, queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desta natureza sendo considerada como falta laboral moi grave e dando lugar á aplicación do réxime disciplinario.

## 2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Este Protocolo está adaptado a lexislación actual:

- *Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e non discriminación.*
- *Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGBTI+ (artigo 3).*
- *Convenio 190 da OIT ratificado polo estado español (en vigor desde o 25 de maio de 2023).*
- *RD 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve un conxunto planificado de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGBTI+ nas empresas.*

En aplicación desta normativa, **todas as empresas**, con independencia do número de persoas que teñan no seu cadro de persoal, **deben ter e aplicar un Protocolo contra a violencia e o acoso laboral onde se identifiquen prácticas preventivas e mecanismos de detección e de actuación** fronte ao mesmo, obriga que poderá entenderse cumprida cando as empresas conte cun protocolo xeral fronte o acoso e violencia que prevea medidas para as persoas LGBTI+ ou ben o amplíe especificamente o que teñan para incluílas.

Polo tanto, coa negociación, aplicación e difusión deste Protocolo, damos cumprimento a este cometido legal.

Entre as novidades legais que se inclúen no presente documento están (en aplicación da normativa internacional) a inclusión de comportamentos ou ameazas de comportamentos ou prácticas, que se manifesten "**unha soa vez ou de xeito repetido**" (*polo tanto hai que reparar en que pode haber episodios constitutivos de acoso que non fosen reiterados no tempo*), que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, incluíndo a violencia e o acoso por razón de xénero. Tamén se inclúe a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de xeito desproporcionado a persoas dun sexo ou xénero determinado, incluíndo o acoso sexual.

### 2.1. 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.

### 2.2. 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).

### **2.3. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN**

Cando unha persoa ou grupo en que se integra, debido á súa relación con outra sobre a que concorra algunha das causas previstas na lexislación, é obxecto dun trato discriminatorio.

### **2.4. DISCRIMINACIÓN POR ERRO**

É aquela que se fundamenta nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas.

### **2.5. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE**

Cando unha persoa é discriminada de maneira simultánea ou consecutiva por dúas ou máis causas das previstas na lexislación.

### **2.6. 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, a motivación da diferenza de trato debe darse en relación con cada un dos motivos de discriminación, e as medidas de acción positiva deberán atender a concorrencia das diferentes causas de discriminación.

### **2.6. INDUCIR Á DISCRIMINACIÓN**

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.

### **2.7. 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 pode ser de varios tipos:

- Vertical (cando unha persoa utiliza a súa posición xerárquica para prexudicar, menosprezar ou excluír a outra dentro do traballo).
- 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.

### **2.8. VIOLENCIA E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDADE OU EXPRESIÓN DE XÉNERO**

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

(artigo 1.b. do Convenio 190 da OIT; 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).

## **2.9. ACOSO MORAL**

A definición recollida na Nota Técnica de Prevención núm. 854 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo define o acoso moral como 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. Segundo esta definición, do ano 2009, o acoso moral 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 recollida no Convenio 190 da OIT xa non esixe que para a súa apreciación se trate de condutas reiteradas ou persistentes, senón que define **A VIOLENCIA E ACOSO NO MUNDO DO TRABALLO** 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".

## **2.10. ACOSO CIBERNÉTICO.**

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.

## **2. OBXECTIVO DO PROTOCOLO**

A dirección da empresa, en colaboración coa representación do persoal e a través deste Protocolo, deixa expresa constancia da súa intención de adoptar, no marco das súas responsabilidades, cantas medidas sexan necesarias para asegurar un ambiente de traballo psicosocialmente saudábel, libre de acoso e de calquera outra expresión de violencia, non permitindo nin consentindo condutas desta natureza.

Así pois, este Protocolo ten por obxecto establecer un procedemento de actuación para o caso de que algunha persoa traballadora que detecte ou considere que é obxecto de acoso laboral ou dunha situación de violencia, poida facer uso deste para que se leven a cabo as actuacións necesarias que esclarezan a existencia ou non dun caso de acoso e se adopten as medidas pertinentes, segundo os casos.

En consecuencia, reflíctense a continuación unha serie de medidas e actuacións que perseguen obter un clima de traballo adecuado e, en caso de necesidade, dispor dunha vía de resolución rápida, eficaz e confidencial dos conflitos que puidesen producirse nesta materia, na entidade.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este procedemento será de aplicación tanto ao persoal que preste os seus servizos directa ou indirectamente en \_\_\_\_\_, así como para aquelas situacións de acoso que acontezan nas instalacións da empresa, ou fóra desta, tendo dereito a iniciar este procedemento todo o persoal (*calquera que sexa a súa relación contractual, as persoas*

*en formación, o persoal despedido, o persoal voluntario, persoas en busca de emprego que por calquera circunstancia se atopen na empresa, e quen exerza a autoridade), presentando unha denuncia se detecta ou se sente vítima dun posíbel acoso e solicitando a aplicación das medidas preventivas, de actuación e disciplinares que se consideren oportunas.*

Este procedemento é de aplicación ás relacións que ocorren durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste, incluíndo, por tanto, o lugar de traballo (inclusive nos espazos públicos e privados cando son no lugar de traballo), nos lugares onde se paga ao persoal, no lugar de descanso ou onde come, nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios; nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionadas co traballo, así como as comunicacións, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxía da información e da comunicación, no aloxamento proporcionado pola empresa e nos traxectos entre domicilio e lugar de traballo.

Tamén se aplicará a quen solicite un posto de traballo, ao persoal de posta a disposición, empresas provedoras, clientela, visitas, etc.

O protocolo incluirá, así mesmo:

- Medidas de apoio e protección para a defensa dos dereitos e intereses do persoal cando a persoa agresora non pertenza a empresa.
- Medidas para a análise e tratamento de condutas por parte do persoal que afecten a terceiras persoas.

## **5. PRINCIPIOS REITORES E GARANTÍA DO PROCEDIMENTO**

- **Axilidade, dilixencia e rapidez** na investigación e resolución da conducta denunciada que deben ser realizadas sen demoras indebidas, respectando os prazos que se determinen para cada parte do proceso e que constarán no protocolo.

- **Respecto e protección da intimidade e dignidade** ás persoas afectadas ofrecendo un tratamento xusto a todas as implicadas.

- **Confidencialidade:** as persoas que interveñen no procedemento teñen obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva, non transmitirán nin divulgarán información sobre o contido das denuncias presentadas, en proceso de investigación, ou resultas.

- **Protección suficiente da vítima ante posibles represalias,** atendendo ao coidado da súa seguridade e saúde, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e considerando especialmente as circunstancias laborais que rodeen á persoa agredida.

- **Contradición a fin de garantir unha audiencia imparcial** e un trato xusto para todas as persoas afectadas.

- **Restitución das vítimas:** se o acoso realizado concretouse nunha modificación das condicións laborais da vítima a empresa debe restituíla nas súas condicións anteriores, se así o solicitara.

- **Prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido e será declarado nulo calquera acto constitutivo de represalia, incluídas as ameazas de represalia e as tentativas de represalia contra as persoas que presenten unha comunicación de denuncia polos medios habilitados para elo, comparezan como testemuñas ou axuden ou participen nunha investigación sobre acoso.

## **6. FASES A SEGUIR**

### **6.1. Primeira fase. Aprobación/Divulgación. Designación e constitución da Comisión de Investigación**

A Comisión de Investigación será paritaria, designada de xeito consensuado entre a Dirección da empresa e a representación do persoal, e estará nomeada por \_\_\_ persoas en representación do persoal e \_\_\_\_ persoas en representación da dirección, podendo contar ambas partes con persoal especializado.

A Comisión de Investigación será o recurso de referencia para o conxunto do cadro de persoal nesta materia e, por tanto, o órgano ao que acudir para informar da existencia de situacións que poidan ser constitutivas de acoso.

A Comisión de Investigación deberá actuar con total independencia e contará con capacidade de actuación absoluta neste ámbito. Así mesmo, deberá actuar con absoluta discreción, celeridade e confidencialidade sobre o problema que se lle expón.

Son **FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN** as seguintes:

- \* Recibir as denuncias.
- \* Atender a quen solicita axuda, á maior brevidade.
- \* Investigar os casos de xeito obxectivo e neutral, con discreción e rigorosa confidencialidade.
- \* Recomendar a adopción de medidas cautelares, se fose preciso.
- \* Velar polas garantías comprendidas neste protocolo.
- \* Elaborar, tras a investigación, o informe de conclusións e a proposta de resolución e/ou sanción.
- \* Supervisar o efectivo cumprimento das sancións impostas como consecuencia de casos de acoso e violencia no traballo.
- \* Calquera outra función que se puidese derivar do contemplado neste protocolo.
- \* A Comisión de Investigación reunirse, de xeito ordinario, cada ano e de xeito extraordinario cada vez que sexa preciso emitir un informe de conclusións.

As persoas que fan parte da Comisión de Investigación deberán recibir formación especializada sobre o acoso, no caso de que non conten con ela, debendo facerse cargo a empresa dos custes e tempo de traballo derivado da formación.

Unha vez aprobado o Protocolo será distribuído a todo o cadro de persoal para o seu coñecemento, debendo ficar colocado nos taboleiros, aplicacións e redes da empresa.

### **5.1. Segunda fase. Implantación.**

A dirección remitirá unha comunicación a todo o persoal (incluído o de ETT) e clientela, informando da implantación do protocolo e animando a empregado se teñen coñecemento ou se senten vítimas de situacións desta natureza.

### **5.2. Terceira fase: Avaliación e valoración.**

Ao ano da implantación do protocolo realizarase unha avaliación do seu funcionamento e a Comisión de Investigación elaborará un informe de valoración, que poderá ser consensuado, ou de parte, ao que se poderán realizar propostas de mellora.

## **6. MEDIDAS PREVENTIVAS**

O establecemento de calquera medida tendente a evitar que se produzan posíbeis situacións de acoso ou outras expresións de violencia no traballo 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 *Estatuto das e dos Traballadores*).

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

### **a) A sensibilización, información e formación**

Co fin de que todo o persoal coñeza a posición da empresa, a dirección de \_\_\_\_\_ comprométese a realizar accións de sensibilización, información, e formación:

- Informará oficialmente do compromiso a través do correo electrónico e dunha circular que se colgará nos taboleiros, aplicacións e redes da empresa.
- Fará chegar a todo o persoal (incluído o de ETT) o Protocolo cunha circular que amose como pode detectarse unha situación de acoso ou outras expresións de violencia no traballo e informar sobre os dereitos e recursos que existen.
- Realizará campañas de sensibilización e concienciación para facer coñecer os efectos negativos do acoso ou outras expresións de violencia no traballo nas relacións persoais e laborais do persoal.
- Organizará unha reunión de presentación do Protocolo a todo o persoal, onde se explique o procedemento para formular queixas e denuncias.
- Realizará un seguimento periódico das denuncias para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na organización e as características que presenta.

### **b) Os modelos de xestión na organización**

Para prever e evitar as situacións de acoso no traballo a dirección da empresa realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos do seguinte xeito:

- Consistirá nunha análise dos factores organizativos (ou de risco psicosocial) que poidan ser fonte e orixe de condutas de acoso ou outras expresións de violencia no traballo, de tal xeito que reducindo tales factores se faga máis difícil o paso a situacións de conflito.
- A avaliación de riscos debe identificar tamén os factores que poden causar estrés e

violencia (incluíndo neste concepto o acoso e a violencia sexista e LGBTIfóbica) e tomar todas as medidas necesarias para previlos.

- Definirá claramente os obxectivos de cada departamento, así como as tarefas necesarias para a súa consecución, de tal xeito que todas as persoas do cadro de persoal coñezan exactamente cales son as súas funcións.
- A empresa porá 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 un enderezo de correo no que o cadro de persoal poida achegar anonimamente as súas queixas e propostas de mellora do protocolo (no caso das empresas que dispoñan de web, habilitarase esta posibilidade xunto a sección habilitada na Canle de denuncias).
- Cando se detecten condutas non admitidas, a dirección da empresa dirixirase inmediatamente á persoa acusada de cometer un acto de violencia ou acoso no traballo, co fin de informala sobre a situación, as obrigas que deben respectarse e as consecuencias que se derivan do seu incumprimento, e proceder a poñer en marcha o protocolo acordado.

Toda persoa que desenvolva funcións directivas terá a responsabilidade de realizar un labor disuasorio de calquera comportamento inaxeitado, baixo os criterios deste protocolo, non podendo, por tanto, ignorar a existencia de potenciais indicios dun posíbel caso de acoso ou outras expresións de violencia no traballo e estando na obriga de ~~activar~~ iniciar a investigación ao abeiro do Protocolo ante calquera queixa ou reclamación.

## **7. PROCEDEMENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO**

O procedemento constará das seguintes fases: iniciación, desenvolvemento, resolución, seguimento.

### **7.1. FASE DE INICIACIÓN**

Calquera persoa que considere que está sendo obxecto de presunto acoso ou outro tipo de agresións na empresa, deberá poñelo en coñecemento da dirección, da representación do persoal da empresa ou da Comisión de Investigación, empregando calquera canle.

Tamén deberá denunciar os casos de presunto acoso ou outras expresións de violencia no traballo a representación dos e das traballadoras, así como a clientela ou calquera persoa que teña coñecemento da existencia de casos desta natureza, especialmente aquelas persoas que exerzan labores de coordinación.

Ademais do escrito que figura ao final deste protocolo poderá abrirse a investigación unha vez recibida a denuncia a través do "Canal Ético de Denuncias Online" dispoñíbel na ligazón:

---

As denuncias deberán constar por escrito e o escrito de denuncia deberá conter, polo menos, a seguinte información:

- Identificación e sinatura de quen formula a denuncia (*agás na Canle de denuncias onde poderán presentarse de xeito anónimo*).
- Descrición dos feitos denunciados.
- Persoa ou persoas que, presuntamente, están cometendo os feitos denunciados.
- Calquera información que facilite a investigación dos feitos.

Unha vez que a denuncia chegue á Comisión de Investigación, esta manterá unha entrevista coa presunta vítima, no prazo máximo dos 2 días laborábeis seguintes á súa recepción, salvo nos casos de forza maior, nos que a entrevista se realizará no menor prazo de tempo posíbel.

Na devandita entrevista a Comisión de Investigación solicitará a ampliación da información sobre os feitos, o contorno laboral e social, etc., que estime oportunos.

## **7.2. FASE DE DESENVOLVEMENTO**

A partir da primeira entrevista coa presunta vítima, no prazo de 2 días laborables, comunicárase á persoa denunciada a apertura do procedemento e daráselle audiencia a esta na maior brevidade posíbel. Nesta primeira entrevista darase lectura da denuncia co fin de que coñeza os feitos que se lle imputan e poida realizar as alegacións e manifestacións que estime oportunas, ademais de proporcionar documentación e propor os medios de proba que considere para a súa defensa.

Tras o traslado da información ás partes, a Comisión de Investigación poderá aclarar ou contrastar os feitos denunciados, por medio das seguintes accións:

- Entrevista coas testemuñas propostas.
- Entrevista co resto do persoal do centro de traballo.
- Entrevista coa dirección.
- Recadar cantos antecedentes ou información considere útil para obter un mellor coñecemento dos feitos denunciados e para comprobar a veracidade destes (antecedentes disciplinarios, etc.).

Todas as entrevistas persoais realizadas serán gravadas, se existe autorización das persoas citadas. No caso de non autorizar a gravación, redactarase acta da entrevista, que será asinada por todas as persoas que participaron nesta.

Das gravacións e documentación utilizada no proceso de investigación haberá unha soa copia que será custodiada pola Comisión de Investigación, nun espazo que garanta a confidencialidade e ao que só terán acceso as persoas que fan parte desta Comisión.

### **Medidas cautelares.**

A Comisión solicitará cautelarmente a separación da vítima e a persoa denunciada, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de centro de traballo, mobilidade funcional, desvinculación como clientela...) que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso.

Estas medidas, en ningún caso, poden comportar 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 a vítima mediante un cambio de posto de traballo, será a vítima quen decida se o realiza ela ou a persoa

agresora e a Dirección da empresa debe facilitar en todo momento que o traslado dunha ou outra persoa se faga do xeito máis áxil posíbel.

### **7.3. FASE DE RESOLUCIÓN**

A tramitación da denuncia concluirá coa emisión dun **Informe de conclusións** por parte da Comisión de Investigación.

Neste informe consignaranse os feitos obxecto da denuncia, relataranse as investigacións practicadas e os feitos que se consideran probados.

A partir da información obtida, poderanse dar as seguintes situacións:

1. Que existan indicios razoábeis dunha posíbel situación de acoso, ou que, non existindo indicios de acoso, si existan feitos ou circunstancias que puidesen ser constitutivos de falta ou problemas no clima laboral.

Neste caso, no informe de conclusións, recollerase a proposta de resolución ou sancións, así como propostas de medidas a adoptar que eviten este tipo de situacións ou melloren o clima laboral.

2. Que non se constaten indicios razoábeis dunha situación de acoso, nin doutra circunstancia constitutiva de falta ou problemas de clima laboral.

Neste caso darase arquivo da denuncia, xunto co resto de documentación relacionada co expediente.

No caso de constatarse que a denuncia se fixo de xeito non honesto ou doloso, ou coa intención de prexudicar a persoa denunciada, a Comisión de Investigación poderá instar á correspondente actuación disciplinaria, sen prexuízo das restantes accións que puidesen corresponder en dereito.

En todo caso, procurarase que a duración de todo o proceso non exceda de 30 días naturais.

### **7.4. FASE DE SEGUIMENTO**

A Comisión de Investigación deberá comprobar o grao de cumprimento das recomendacións realizadas nos informes de conclusións, dentro dos prazos establecidos nestes, supervisando a evolución da persoa traballadora afectada, tanto no que se refire aos danos sobre a súa saúde como á adecuación das medidas organizativas correctoras, así como á aplicación das medidas disciplinarias impostas.

## **8. ACCIÓNS A REALIZAR CANDO SE DETERMINE QUE HAI ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA**

A dirección da empresa tomará as medidas oportunas para que a persoa agresora e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral tendo a persoa agredida a opción de permanecer no seu posto ou a posibilidade de solicitar un traslado o cal será resolto, de xeito excepcional, non podendo supor unha mellora ou detrimento das súas condicións laborais.

Proporanse medidas organizativas dentro do programa de avaliación e prevención de riscos psicosociais.

Tras a instrución de expediente disciplinario por parte da estrutura correspondente, en virtude do artigo 54.g) do Estatuto das persoas traballadoras, a dirección da empresa poderá proceder, en función da falta cometida se esta é moi grave, á extinción do contrato de traballo ao recoñecer a situación de acoso como un incumprimento da persoa acosadora.

## **9. ACTUACIÓNS EN CASO DE NON FICAR DEMOSTRADO O ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA.**

Cando a constatación dos feitos non fose posíbel, a persoa denunciante non será obxecto de represalia ningunha, agás que se demostrase durante a instrución da investigación a falsidade das acusacións. Nese caso, iniciárase o expediente disciplinario oportuno.

## **10. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO.**

Corresponderalle á Comisión de Investigación o seguimento deste protocolo. Para tal efecto, debe realizar as seguintes funcións:

12. 1) Reunirse anualmente para revisar as denuncias de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, características sexuais ou doutras expresións de violencia no traballo e elaborará un informe conxunto das súas actuacións, o cal debe ser entregado á dirección e, de ser o caso, de existir, á Comisión de Igualdade e á representación do persoal, do que se dará publicidade á totalidade do cadro de persoal. Este informe debe respectar o dereito á intimidade e confidencialidade das persoas implicadas.

12. 2) Elaborar un informe anual para asegurar a eficacia e a confidencialidade do protocolo e adaptar o seu contido se o considera oportuno.

## **11. DISPOSICIÓNS FINAIS**

11.1) A regulación e os procedementos establecidos neste protocolo non impiden que, en cada momento, se poidan promover e tramitar calquera outra acción para exixir as responsabilidades administrativas, sociais, civís ou penais que, de ser o caso, correspondan.

11.2.) O contido deste protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor desde a súa sinatura, ficando vixente agás que as partes acorde modificalo.

11.3) Unha vez asinado o documento, convocarase a Comisión instrutora, debendo figurar en anexo o nome das persoas (titulares e suplentes) que forman parte desta, anexando os cambios que teñan lugar durante a vixencia do Protocolo.

Asinado, en lugar/ día/mes/ ano.

Por parte da dirección.

Por parte da representación do persoal.

---

**NOTA:** A CIG participa na CCAINC (Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade na Negociación Colectiva), adscrita ao CGRL, na que se consensuaron distintos acordos nesta materia entre a Xunta de Galiza, a CEG, a propia CIG, CCOO e UGT. Entre eles figura un Protocolo de Acoso cuxo contido coincide parcialmente con este documento, ao ter sido un dos textos de referencia empregados no traballo colectivo.

[https://cgrl.gal/sites/default/files/documentos\\_pagina\\_basica/1%20protocolo%20prev%20actua%20acoso%20web.pdf](https://cgrl.gal/sites/default/files/documentos_pagina_basica/1%20protocolo%20prev%20actua%20acoso%20web.pdf)

## ANEXO I : SOLICITUDE DE APERTURA DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO/VIOLENCIA NO TRABALLO

Solicito o inicio do procedemento formal do **Protocolo fronte acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade/expresión de xénero, características sexuais e outras expresións de violencia no traballo.**

Solicitante:

- Vítima do acoso ou doutras expresións de violencia no traballo.
- Representante do persoal
- Testemuña
- Dirección da empresa

Datos da persoa afectada:

- Nome e apelidos:
- Documento de identidade
- Posto de traballo
- Centro de traballo/Departamento
- Empresa\_\_\_\_ /Clientela /ETT
- Teléfono de contacto/correo electrónico de contacto

Tipo de acoso ou outras expresións de violencia no traballo:

- Sexual
- Moral
- Por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou características sexuais
- Outras expresións de violencia no traballo.

Descrición dos feitos:

Probas achegadas:

- Testificais (indicar nome e apelidos das testemuñas).
- Documentais (vídeos, correos, audio, imaxes, mensaxes, etc.). Achegaranse canda a denuncia.

Data: \_\_\_\_\_

Sinatura da persoa solicitante (ou selo):

## **ANEXO II: 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**

Ademais das definicións relativas aos tipos de discriminación contidas neste Protocolo, axúntanse as seguintes, recollidas no Artigo 3 da lei:

Enténdese por:

**Medidas de acción positiva:** Diferenzas de trato orientadas a previr, eliminar e, no seu caso, compensar calquera forma de discriminación ou desvantaxe na súa dimensión colectiva ou social. Tal medidas serán aplicables en tanto subsistan as situacións de discriminación ou as desvantaxes que as xustifican e haberán de ser razoables e proporcionadas en relación cos medios para o seu desenvolvemento e os obxectivos que persigan.

**Intersexualidade:** A condición daquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponden coas nocións socialmente establecidas dos corpos masculinos ou femininos.

**Orientación sexual:** Atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa.

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

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

**Identidade sexual:** Vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa séntea e autodefine, podendo ou non corresponder co sexo asignado ao nacer.

**Expresión de xénero:** Manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.

**Persoa trans:** Persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer.

**Familia LGTBI:** Aquela en a que un ou máis dos seus integrantes son persoas LGTBI, englobándose dentro delas as familias homoparentais, é dicir, as compostas por persoas lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores de idade que se atopan de forma estable baixo garda, tutela ou patria potestade, ou con descendentes maiores de idade con discapacidade a cargo.

**LGTBIfobia:** Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas LGTBI polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

**Homofobia:** Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas homosexuais polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

**Bifobia:** Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas bisexuais polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

**Transfobia:** Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas trans polo feito de selo, ou ser percibidas como tales.

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