

BORRADOR

Sobre o Protocolo do persoal docente da Consellería de Educación, Ciencia, Universidade e Formación Profesional da Xunta de Galicia para a prevención e a actuación fronte ao acoso e os actos contrarios á liberdade sexual e á integridade moral no traballo

Equipo USC

(Consuelo Ferreiro, María Bastida y Miguel Vázquez Taín)

Advertencia:

O borrador deste protocolo non se acompaña aínda do seu preámbulo, por considerarse máis adecuado incorporalo cando se peche o proceso de negociación e se conte coas achegas da comisión negociadora.

Non obstante, cómpre destacar que a proposta se caracteriza por unha banda por comprender todos os actos de agresión física, psíquica e emocional que o persoal docente poida padecer con ocasión ou como consecuencia da súa prestación de servizos, máis aló dos propios do acoso, e, pola outra, por incorporar unha serie de disposicións que tratan de coordinar as regras do presente protocolo coas doutros protocolos en conflito (persoal de administración da Administración xeral da Xunta de Galicia ou do sector institucional) ou co foro xurídico das persoas que interactúan co persoal docente e non forman parte da Administración ou dos seus entes institucionais.

Sen prexuízo do anterior, indícase que as fontes xurídicas utilizadas foron:

- Constitución española (1978)
- Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas (1979)
- Conferencia mundial sobre as mulleres de Beijing (1995)
- Convenio sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica -Convenio de Istambul- (2011)
- Tratado de funcionamento da Unión Europea (2009)
- Carta social europea revisada (1996)
- Carta de dereitos fundamentais da Unión Europea (2010)
- Pilar europeo de dereitos sociais, aprobado polo Parlamento, a Comisión e o Consello (2017)
- Resolución do 8 de febreiro de 1994 do Parlamento Europeo, relativa á igualdade de dereitos dos homosexuais e das lesbianas na Comunidade Europea e á igualdade xurídica e contra a discriminación de lesbianas e gais
- Acordo marco europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo (2007)
- Directiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeo e do Consello do 10 de maio de 2023, pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento (pendente de transposición)
- Directiva 2006/54/CE, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres en materia de emprego e traballo (refundida)
- Directiva 2010/18/UE do Consello, do 8 de marzo de 2010, relativa á aplicación do acordo marco revisado sobre o permiso parental concluído por BUSINESSEUROPE, UEAPME,

CEEP e CES

- Directiva 2004/113/CE, do 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e a súa subministración
- Directiva 2010/41/UE, do 7 de xullo de 2010, sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma
- Convenio 190 da OIT sobre a violencia e o acoso (2019)
- Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal (1995)
- Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais
- Lei 1/2000, de 7 de xaneiro, de axuízamento civil
- Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social
- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social
- Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno
- Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores
- Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público
- Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral da seguridade social
- Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas
- Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación
- Lei orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual
- 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
- Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo
- Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia
- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade
- Criterio técnico 62/2009 sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo (19 de febreiro de 2009)
- Real decreto 247/2024, do 8 de marzo, polo que se aproba o protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración xeral do Estado e dos seus organismos públicos
- Resolución do 27 de outubro de 2023 pola que se publica o protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo
- Protocolo fronte ás violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na USC (2017)

En fin, estimamos que a relación de actos acreditativos da violencia no traballo en xeral que figuran no anexo I, así como o índice tópico do anexo III, poden ser completados. Polo que nos dedicaremos tamén a iso. Á vez que facemos a proposta de se se desexa que figure unha relación básica dos delitos relacionados co tema para facilitar a tramitación do procedemento.

CAPÍTULO I

INTRODUTORIO

Cláusula primeira. Obxecto

1.- Este protocolo ten por obxecto establecer as normas de actuación para o persoal docente da consellería con competencias en materia de educación fronte ao acoso sexual, ao acoso por razón de sexo, ao acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, así como fronte a calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual ou atente contra a liberdade sexual cando teña lugar como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos, así como fronte á violencia psicolóxica exercida polo acoso discriminatorio, o acoso moral ou psicolóxico e os actos lesivos da integridade moral no traballo.

2.- O procedemento regulado neste protocolo constitúe a fase preliminar de investigación e avaliación dos feitos, coa finalidade de adoptar medidas de reparación da vítima e/ou de determinar se existe fundamento para a incoación do procedemento disciplinario contra a persoa presuntamente agresor ou de dar traslado ao Ministerio Fiscal cando os feitos poidan ser constitutivos de delito.

Cláusula segunda. Ámbito obxectivo

1.- Son condutas ou comportamentos tipificados polo presente protocolo os seguintes:

a) Acoso sexual: Conduta ou comportamento verbal, non verbal ou físico, non consentido, de índole sexual, realizado co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, vexatoria ou ofensiva.

b) Acoso por razón de sexo: Comportamento non desexado realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, vexatoria, ofensiva ou segregadora.

c) Acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero: Comportamento que, en función da orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero dunha persoa, ten por propósito ou efecto atentar contra a súa dignidade e/ou crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, vexatoria, ofensiva ou segregadora.

d) Agresión sexual: Calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual ou atente contra a liberdade sexual da persoa, distinto dos tipificados nas letras a), b) e c).

e) Agresión sexual agravada: Calquera acto de agresión sexual segundo os termos da letra d) cando se exerza por parte dunha persoa en posición de superioridade con violencia, intimidación ou abuso ou mediante coacción ou cando a vítima, con independencia da posición da persoa agresora, sexa especialmente vulnerable ou estea privada de sentido ou teña anulada por calquera causa a súa vontade.

f) Violencia de xénero: Todo acto de menoscabo moral ou psíquico ou de lesión que, como manifestación da discriminación, da situación de desigualdade e das relacións de poder dos homes sobre as mulleres, se exerce sobre estas por parte de quen sexa ou fosen os seus cónxuxes ou de quen estea ou estivesen ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia, que teña ou poida ter como resultado un dano ou sufrimento moral ou psicológico, físico e sexual para a muller, incluídas as ameazas de tales actos, a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, sempre que sexa cometido con ocasión ou como consecuencia do traballo.

g) Acoso discriminatorio: Comportamento exercido sobre unha persoa en función dunha (acoso discriminatorio simple) ou de diferentes causas (acoso discriminatorio múltiple ou interseccional), tales como a orixe racial ou étnica, relixión, conviccións ou opinión, idade, discapacidade, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, estado civil, lugar de nacemento ou veciñanza, adhesión ou non a sindicatos ou aos seus acordos, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, ten o propósito ou efecto atentar contra a súa dignidade e/ou crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, vexatoria, ofensiva ou segregadora.

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

i) Violencia moral ou psicolóxica: Condutas que, desde unha posición de poder –non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos–, teñen como propósito ou o efecto de vexar, menosprezar, coaccionar, intimidar ou discriminar á persoa ou persoas ás

que se dirixen, causándolles malestar e perturbando a súa vida laboral, pero que, por carecer de carácter reiterado e prolongado no tempo ou por non estaren focalizadas nunha ou varias persoas en particular, non poden considerarse constitutivas de acoso moral ou psicolóxico.

j) Ciberacoso: Trátase do acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, a violencia de xénero, o acoso discriminatorio, o acoso moral ou psicolóxico ou a violencia moral, cando se execute ou cometa con ocasión ou como consecuencia do traballo mediante o emprego das novas tecnoloxías (redes sociais, plataformas de mensaxería, teléfonos móbiles, blogues, plataformas de xogo, etc.), ou da intelixencia artificial, e que creen unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, vexatoria, ofensiva ou segregadora, cun maior grao de aleivosía pola persoa autora, que pode adoptar a preservación do seu anonimato.

k) Conflito relacional: Condutas ou comportamentos puntuais entre dúas ou máis persoas derivadas do diferente carácter delas, non vencelladas a unha posición de poder ou de prevalencia, que, aínda que inflúan no ambiente laboral, non teñen como propósito nin a intencionalidade de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, vexatoria ou ofensiva.

2.- O conflito relacional non dará lugar á incoación do procedemento formal previsto neste protocolo, sen prexuízo de que o Comité de Intervención emita un informe con recomendacións e/ou medidas preventivas.

3.- Na cualificación dos feitos que poidan ser tipificados segundo a alínea 1 desta cláusula, terase en conta a relación exemplificativa de condutas ou comportamentos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, agresión sexual, violencia de xénero, acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico, condutas de violencia psicolóxica ou ciberacoso no traballo, contida no anexo I deste protocolo.

4.- Na determinación da vulnerabilidade dunha persoa segundo o establecido na alínea 1 letra e) desta cláusula, terase en conta a relación exemplificativa dos supostos máis frecuentes contida no anexo II deste protocolo.

Cláusula terceira. Ampliación do ámbito obxectivo

O presente protocolo será de aplicación cando as condutas ou os comportamentos tipificados na cláusula segunda teñan lugar con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos nos centros docentes, nos espazos virtuais adscritos ao seu ámbito

organizativo e nas demais instalacións da consellería con competencias en materia de educación, ou nas da Administración xeral da Xunta de Galicia, ou das entidades instrumentais do sector público autonómico coas que a dita consellería teña relación funcional, orgánica ou mercantil, ou, en definitiva, das entidades privadas colaboradoras, subministradoras ou aquelas que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín coa mesma consellería, aínda que sobreveñan fóra da efectiva prestación de servizos.

En particular, inclúense os feitos producidos no cumprimento de misións laborais, na realización de viaxes por estes mesmos motivos, nos desprazamentos compartidos entre o domicilio e o posto de traballo, durante a celebración de cursos de formación ou asistencia a eventos relacionados coa dita prestación de servizos ou durante tempo de goce de permisos e outras figuras afíns relativas ao exercicio da corresponsabilidade.

Cláusula cuarta. Ámbito subxectivo

Sen prexuízo do establecido no capítulo IX (coordinación con outros instrumentos de actuación e prevención) do presente protocolo, queda comprendido no seu ámbito subxectivo de aplicación o persoal docente do sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia.

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN

Cláusula quinta. Medidas de información e difusión

1.- O persoal docente da consellería con competencias en materia de educación debe ser informado da existencia deste protocolo e do seu contido. A consellería elaborará un plan de comunicación específico que garanta a súa difusión mediante a súa publicación na páxina web e a creación dun apartado visible e de fácil acceso, onde constará o correo de contacto do Comité de Intervención, facilitado pola Secretaría Xeral Técnica.

2.- O presente protocolo darase a coñecer tamén á Administración xeral da Xunta de Galicia, ás entidades instrumentais do sector público autonómico coas que a consellería con competencias en materia de educación teña relación funcional, orgánica ou mercantil, ademais das entidades privadas colaboradoras, subministradoras ou aquelas que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín coa dita consellería, cando a prestación de servizos do persoal docente se desenvolva nun espazo físico ou virtual onde coincida co persoal desa Administración ou desas entidades.

Cláusula sexta. Medidas de formación e sensibilización

1.- Coa finalidade de formar, concienciar e sensibilizar o persoal docente, a consellería con competencias en materia de educación poderá desenvolver campañas de sensibilización e programas formativos no ámbito da igualdade e da non discriminación -en particular, con relación ás persoas con diversidade funcional-, do xénero, da diversidade afectivo-sexual -en especial, a diversidade das persoas integrantes do colectivo LGTBI-, das violencias sexuais -con inclusión da violencia de xénero-, violencias morais -con inclusión da violencia de xénero-, fomento dunha contorna de confianza, colaboración e cooperación na prestación de servizos, e prevención e actuación, ante os condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo.

Por iso, procurarase concienciar a todo o persoal sobre a súa responsabilidade na construción dunha contorna de traballo respectuosa, especialmente aquelas persoas que exerzan responsabilidades.

2.- Dentro da oferta anual de accións formativas programadas pola consellería con competencias en materia de educación, favorecerase a celebración de cursos especificamente dirixidos ao persoal docente da propia consellería con responsabilidades directivas e organizativas, aos membros do Comité Intercentros de Seguridade e Saúde, e ao Servizo de Prevención de Riscos, así como a todas as persoas con responsabilidades directas ou indirectas na aplicación e xestión do presente protocolo.

CAPÍTULO III

DOS PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Cláusula sétima. Principios de actuación

1.- O presente protocolo está informado polos seguintes principios:

- a) Responsabilidade e civismo. Todo o persoal ten a obriga de respectar os dereitos fundamentais das persoas que traballan nun mesmo espazo físico ou virtual e das persoas que conflúan neses espazos, absténdose de actos lesivos da dignidade e intimidade das persoas ou de inxerencias contrarias á igualdade.
- b) Voluntariedade. A utilización das vías previstas por este protocolo é voluntaria para as persoas que se consideren afectadas polas condutas ou os comportamentos tipificados na súa cláusula segunda. Se aquelas decidisen acudir á vía xurisdiccional, procederase ao arquivo das actuacións desenvolvidas ao abeiro deste protocolo.

- c) **Confidencialidade.** Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a gardar segredo e, se é o caso, a custodiar e protexer os expedientes das actuacións.
- d) **Garantía de indemnidade.** A Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos garantirá o respecto aos dereitos de todas as persoas que participen na aplicación deste protocolo e a súa indemnidade, especialmente a das vítimas, prohibindo calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación dunha queixa, demanda ou recurso, destinados a impedir ou mitigar calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo.
- e) **Tutela, imparcialidade, contradición e paridade de tratamento.** As actuacións desenvolvidas ao abeiro deste protocolo proporcionarán un tratamento xusto e equitativo ás persoas implicadas, garantindo a audiencia de todas elas en igualdade de condicións.
- f) **Inmediatez e oralidade.** As actuacións desenvolvidas ao abeiro do presente protocolo faranse preferentemente de xeito oral, sen prexuízo da documentación que se achegue, e procurarase concentrar nun único acto as declaracións das partes e a deposición das testemuñas e peritos, se os houber.
- g) **Dilixencia, celeridade e boa fe.** As fases de investigación e de resolución do procedemento formal, incluída a imposición de medidas cautelarísimas, das medidas cautelares e das sancións, se é o caso, levaranse a cabo coa maior celeridade posible, sen que isto afecte á obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa por parte das persoas competentes.
- h) **Seguridade xurídica.** Os órganos competentes para coñecer, investigar e resolver as denuncias por calquera das condutas e dos comportamentos tipificados na cláusula segunda, e as diferentes fases que conforman o procedemento formal de actuación, serán os expresamente establecidos neste protocolo.
- i) **Respecto á dignidade, intimidade, honra e demais dereitos fundamentais e ordinarios das partes.** Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases de actuación do procedemento formal, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a actuar coa debida sensibilidade e a respectar os dereitos fundamentais e ordinarios das partes.

- j) “Tolerancia cero”. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases de actuación do procedemento formal, así como todo o persoal docente da consellería con competencias en materia de educación, comprométense a rexeitar calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda.
- k) Colaboración. Todo o persoal da consellería con competencias en materia de educación, así como o resto do persoal da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das entidades instrumentais do sector público autonómico ten a obriga de colaborar co Comité de Intervención e coa propia consellería con competencias en materia de educación. Os informes solicitados polo devandito Comité de Intervención terán carácter preferente e urgente.
- l) Protección da saúde. Adoptaranse cantas medidas sexan necesarias para protexer a saúde biopsicosocial das persoas afectadas.

2.- Así mesmo, o procedemento informal previsto no presente protocolo rexerase polos principios enunciados na alínea anterior, sempre que a natureza do medio de solución extraxudicial elixido o permita.

CAPÍTULO IV

DOS ÓRGANOS COMPETENTES

Cláusula oitava. Órganos competentes

1.- Son órganos competentes na xestión do presente protocolo:

- a) A Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos da consellería con competencias en materia de educación.
- b) A Secretaría Xeral Técnica da consellería con competencias en materia de educación.
- c) As delegacións territoriais da consellería con competencias en materia de educación.
- d) A dirección do centro.
- e) O Comité de Intervención.
- f) Unidade técnica administrativa con competencias en Prevención de Riscos Laborais.

2.- No ámbito do presente protocolo, son competencias da Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos as seguintes:

- a) Nomear os membros do Comité de Intervención.
- b) Recibir a resolución da Secretaría Xeral Técnica e dar traslado do informe de conclusión da fase de investigación desenvolvida polo Comité de Intervención.
- c) Supervisar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e correctoras propostas nos procedementos instruídos.
- d) Propoñer, xunto coas organizacións sindicais, o nomeamento das persoas conciliadoras ou mediadoras que intervirán no procedemento informal.
- e) Poñer en coñecemento do Ministerio Fiscal os conflitos xurdidos entre unha ou máis persoas do persoal docente e os proxenitores, familiares ou titores do alumnado, cando estes non pertencen ao ámbito disciplinario da consellería con competencias en materia de educación ou ao ámbito disciplinario da Administración xeral da Xunta de Galicia ou do seu sector público autonómico, cando versen sobre as condutas e os comportamentos tipificados na cláusula segunda e sexan constitutivos dun ilícito penal.
- f) Recibir a resolución da Secretaría Xeral Técnica na que se recollerá o resultado do procedemento informal tutelado polo Comité de Intervención.
- g) Preparar as propostas de revisión do presente protocolo e impulsar o deseño e elaboración de medidas específicas para a prevención das situacións que constitúen o seu obxecto, en colaboración co Comité de Intervención e coa Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade.

3.- No ámbito do presente protocolo, son competencias da Secretaría Xeral Técnica as seguintes:

- a) Recibir as denuncias ,que tamén poderán dirixirse ao Comité de Intervención, a elección da persoa solicitante.
- b) Fixar un enderezo electrónico para a presentación das denuncias, que figurará na páxina web, será visible e de fácil acceso, e empregarase tamén para a formulación das solicitudes de apertura do procedemento informal contido na disposición adicional primeira.

- c) Recibir do Comité de Intervención a comunicación de que a persoa afectada polos feitos non ratificou a denuncia, nos casos e no prazo previsto na alínea 3 da cláusula décima primeira (inicio das actuacións por denuncia).
- d) Iniciar de oficio as actuacións cando se coñezan os feitos por unha canle distinta da denuncia, dando traslado inmediato ao Comité de Intervención e á dirección do centro.
- e) Informar á dirección do centro da apertura do procedemento formal do presente protocolo cando afecte a alguén do cadro de persoal docente, sexa ou non dese centro, sexa na condición de persoa afectada ou de persoa responsable.
- f) Recibir o informe motivado do Comité de Intervención para a adopción de medidas cautelares.
- g) Emitir resolución motivada sobre a adopción, mantemento, levantamento ou modificación de medidas cautelares e remitila ao Comité de Intervención, incluídos os casos especiais de agresións sexuais e violencia de xénero no traballo.
- h) Emitir resolución motivada sobre a adopción, mantemento, levantamento ou modificación das medidas cautelares e remitila ao devandito Comité de Intervención, incluídos os casos especiais de agresións sexuais e violencia de xénero no traballo.
- i) Asegurar a aplicación, durante a instrución, das medidas cautelares e das medidas cautelares.
- j) Reducir a quince días os prazos previstos na alínea 4 da cláusula décima terceira no caso de que sexa precisa a adopción de medidas cautelares e, se é o caso, cautelares; ou amplialos, a petición do Comité de Intervención.
- k) Arquivar a denuncia cando proceda, segundo o previsto nas alíneas 4 e 6 da cláusula décima primeira, e dar traslado da resolución ao Comité de Intervención.
- l) Achegar a información requirida polo Comité de Intervención sobre os procedementos formais en curso que lle afecten.
- m) Custodiar de xeito definitivo a documentación que integra o expediente administrativo á conclusión do procedemento formal.
- n) Levar a cabo o rexistro e o seguimento estatístico dos casos investigados sobre as condutas e os comportamentos tipificados na cláusula segunda.

- o) Asesorar xuridicamente á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos e ao Comité de Intervención sobre as cuestións derivadas da aplicación e interpretación do protocolo.
- p) Recibir as solicitudes relativas á apertura do procedemento informal de conciliación ou de mediación, que tamén poderán dirixirse ao Comité de Intervención, a elección da persoa solicitante, e que se formularán no enderezo electrónico sinalado na letra b) desta alínea e na disposición adicional primeira.
- q) Informar á dirección do centro da apertura do procedemento informal do presente protocolo cando afecte a alguén do cadro de persoal docente, sexa ou non dese centro, sexa na condición de persoa afectada ou de persoa responsable.
- r) Emitir resolución na que se recollerá o resultado do procedemento informal tutelado polo Comité de Intervención e dar traslado á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos e á dirección do centro, así como as partes.

4.- No ámbito de actuación do presente protocolo, son competencias dos comités de intervención as seguintes:

- a) Recibir as denuncias ou, no caso de actuación de oficio, a comunicación dos feitos, remitida pola Secretaría Xeral Técnica.
- b) Requirir da vítima a ratificación da denuncia.
- c) Informar por escrito á Secretaría Xeral Técnica da non ratificación da denuncia pola presunta vítima.
- d) Recibir a resolución da Secretaría Xeral Técnica de arquivo da denuncia, segundo o previsto nas alíneas 4 e 6 da cláusula décima primeira.
- e) Investigar e cualificar os feitos.
- f) Solicitar motivadamente á Secretaría Xeral Técnica a prórroga dos prazos da fase de investigación do procedemento formal.
- g) Notificar ás partes a resolución da Secretaría Xeral Técnica sobre a prórroga dos prazos da fase de investigación do procedemento formal.

- h) Propoñer nun informe motivado á Secretaría Xeral Técnica a necesidade de adopción de medidas cautelares, incluídos os casos especiais de agresións sexuais e violencia de xénero no traballo.
- i) Dar traslado inmediato da solicitude de adopción de medidas cautelares e, se é o caso, cautelarísimas á Secretaría Xeral Técnica.
- j) Recibir as resolucións da Secretaría Xeral Técnica sobre a adopción, mantemento, levantamento ou modificación das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas.
- k) Elaborar o informe polo que se conclúen as súas actuacións e remitilo á Secretaría Xeral Técnica.
- l) Custodiar a documentación de inicio das actuacións e da que se xere no desenvolvemento destas, ata a súa entrega á Secretaría Xeral Técnica, que a gardará de xeito definitivo.
- m) Recibir as solicitudes, que tamén poderán dirixirse á Secretaría Xeral Técnica, formuladas no enderezo electrónico sinalado na letra b) da alínea 3 da presente cláusula e na disposición adicional primeira, relativas á apertura do procedemento informal de conciliación ou de mediación, a elección da persoa solicitante.
- n) Poñer a disposición das partes no procedemento informal a lista de persoas conciliadoras e mediadoras e solicitarlles que lle acheguen por escrito o acordo acadado entre elas sobre a persoa escollida.
- o) Tutelar o procedemento informal no sentido de que a persoa conciliadora ou a mediadora lle comunicará por escrito os trámites que desenvolva, así como o resultado final, do que o propio Comité de Intervención dará traslado á Secretaría Xeral Técnica.
- p) Elaborar o seu regulamento de réxime interno.
- q) Realizar as propostas oportunas sobre a revisión do presente protocolo.

5.- No ámbito de actuación do presente protocolo, son competencias da dirección do centro as seguintes:

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

- b) Colaborar na aplicación deste protocolo cando o procedemento afecte ao persoal do propio centro.
- c) Recibir da Secretaría Xeral Técnica a información sobre a apertura do procedemento formal do presente protocolo cando afecte a alguén do cadro de persoal docente, sexa ou non dese centro, sexa na condición de persoa afectada ou de persoa responsable.
- d) Executar, se procede, as medidas preventivas e/ou correctoras acordadas ou as medidas cautelares e, se é o caso, cautelarásimas que sexan da súa competencia, incluídos os casos especiais de agresións sexuais e violencia de xénero no traballo.
- e) Recibir da Secretaría Xeral Técnica a información sobre a apertura do procedemento informal do presente protocolo cando afecte a alguén do cadro de persoal docente, sexa ou non dese centro, sexa na condición de persoa afectada ou de persoa presuntamente responsable.
- f) Recibir a resolución da Secretaría Xeral Técnica na que se recollerá o resultado do procedemento informal tutelado polo Comité de Intervención.

6.- No ámbito de actuación do presente protocolo, son competencias do Servizo de Prevención de Riscos Laborais:

- a) Remitir aquela información ou asesoramento que, dentro do seu ámbito de competencias, lle sexa requirido polo Comité de Intervención.
- b) Desenvolver aquelas recomendacións ou medidas preventivas que, dentro do seu ámbito de competencias, lle sexan propostas polo Comité de Intervención.
- c) Asesorar ao Comité de Intervención por solicitude deste.

7.- No ámbito de actuación do presente protocolo, é competencia da autoridade responsable da canle de denuncias do sistema interno de información da Xunta de Galicia previsto no artigo 4 da Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción, poñer en coñecemento da Secretaría Xeral Técnica os feitos que poidan constituír calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo e segundo o establecido na alínea 1 da cláusula décima segunda.

Cláusula novena. O comité de intervención

1.- O comité de intervención exercerá funcións de natureza exclusivamente técnica, consistentes na investigación e cualificación preliminar dos feitos sometidos ao seu coñecemento, recollidas na alínea 4 da cláusula oitava.

2.- O Comité de Intervención estará composto de forma paritaria por membros titulares, dos que... serán representantes da Administración, e os outros... serán representantes das organizacións sindicais....., dos cales, pola súa vez, dous contarán con coñecementos acreditados no eido da prevención de riscos ou con experiencia acreditada na xestión das condutas e dos comportamentos tipificadas na cláusula segunda.

3.- Os membros do comité de intervención disporán dun período máximo de dous mandatos de catro anos cada un. A súa renovación levarase a cabo de forma parcial cada dous anos, de xeito que afectará a... membros e, transcorridos outros dous anos, aos... restantes, e así de maneira sucesiva. Para tales efectos, a metade dos membros serán substituídos cando se cumpran dous anos desde o primeiro nomeamento que se efectúe.

4.- Os membros do Comité de Intervención deberán absterse cando:

- a) Prestaren servizos no mesmo centro ou na mesma unidade funcional que as persoas implicadas na aplicación do protocolo.
- b) Incorreren nas causas de abstención legalmente previstas.

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

6.- No caso de que os membros do comité de intervención deban absterse ou sexan recusados, proporase á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos o nomeamento do mesmo número de membros suplentes que de titulares. O seu nomeamento producirase ao mesmo tempo e do mesmo xeito que o dos membros titulares do dito comité de intervención e actuarán como tales unicamente cando non o poidan facer aqueles.

7.- O Comité de Intervención desenvolverá as súas funcións con total autonomía e discreción de xuízo, sen suxeición a instrucións xerárquicas, de acordo con criterios científicos e empíricos e dependerá, aos efectos exclusivamente orgánicos, da consellería con competencias en materia de educación.

Por tal motivo, garantirase a súa independencia persoal e funcional.

8.- Os informes que o Comité de Intervención emita no exercicio das súas funcións son de carácter interno e as informacións, datos e valoracións recollidos neles non están sometidos

á obriga de publicidade activa nin ao dereito de acceso á información pública da Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, consonte o disposto no seu artigo 18.1.b).

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

10.- O Comité de Intervención poderá recorrer ao asesoramento da Secretaría Xeral Técnica da consellería con competencias en materia de educación e de persoas expertas na materia, ademais de persoal técnico especializado, incluídas as persoas integrantes do Servizo de Prevención de Riscos.

Nomeadamente, para os casos de ciberacoso, o comité de intervención poderán solicitar o asesoramento da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Estas persoas expertas ou persoal técnico terán voz, pero non voto.

11.- Así mesmo, o Comité de Intervención poderá solicitar, no estrito exercicio das súas funcións, informes a outros órganos da Administración xeral da Xunta de Galicia e do seu sector público que deberán ser despachados de forma preferente e urgente.

12.- O Comité de Intervención elaborará conxuntamente un regulamento de réxime interno, que será común a todos eles, e para cuxa aprobación en sesión conxunta se requirirá o voto favorable da maioría absoluta dos membros do comité de intervención.

CAPÍTULO V

DO PROCEDEMENTO FORMAL

Cláusula décima. Inicio das actuacións

O procedemento formal iniciarase coa presentación da denuncia, que se formulará por escrito e se dirixirá, a elección da persoa solicitante, ao Comité de Intervención ou á Secretaría Xeral Técnica, mediante o enderezo electrónico establecido ao efecto. Así mesmo, esta última poderá iniciar de oficio o procedemento cando teña coñecemento de

algunha das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo, nos termos recollidos na cláusula décima segunda.

Cláusula décima primeira. Inicio das actuacións por denuncia

1.- As denuncias ante o Comité de Intervención ou a Secretaría Xeral Técnica poderán ser presentadas por:

- a) A persoa que se considere afectada polas condutas ou polos comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo, ou pola súa representación nos termos establecidos na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.
- b) Calquera persoa empregada pública que teña coñecemento directo das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo.
- c) Os órganos de representación do persoal, as persoas representantes sindicais, os membros do Comité Intercentros de Seguridade e Saúde Laboral ou do comité de seguridade e saúde laboral do persoal docente do sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia, que teñan coñecemento, mesmo indiciario, das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo.

2.- A denuncia terá forma escrita, expresará a identidade da persoa que a presenta, a da presunta vítima, se non fose a denunciante, os feitos concretos e tamén a identidade da persoa presuntamente responsable destes, e presentárase a través do enderezo electrónico establecido para o efecto pola Secretaría Xeral Técnica.

3.- Nos casos recollidos na alínea 1, letras b) e c), no prazo de dez días seguintes á recepción da denuncia, o correspondente Comité de Intervención requirirá á persoa afectada para que a ratifique por escrito e, no caso de non atender a este requirimento, informará diso á Secretaría Xeral Técnica.

4.- Para que a Secretaría Xeral Técnica proceda ao arquivo da denuncia, mediante resolución motivada, o informe do Comité de Intervención versará sobre os seguintes extremos:

- a) Presentación da denuncia por persoa diferente da presunta vítima e falta de ratificación por esta no prazo e forma establecidos na alínea 3 desta cláusula.
- b) Falta dalgún dos requisitos formais esixidos nesta cláusula.

- c) Inconsistencia ou falta de indicios dos feitos denunciados.

5.- A resolución da Secretaría Xeral Técnica será notificada á presunta vítima, á persoa que presentou a denuncia, se fose distinta da anterior, con indicación, en ambos os casos, da canle para facer valer os seus dereitos polas demais vías procedementais existentes, e ao propio Comité de Intervención.

6.- Así mesmo, a Secretaría Xeral Técnica procederá ao arquivo provisional ou definitivo no caso de iniciarse calquera vía xurisdiccional ou disciplinaria sobre os feitos coñecidos polo Comité de Intervención ou por ela mesma, do que se dará traslado á presunta vítima, á persoa denunciante, se fose distinta da anterior, e ao propio Comité de Intervención.

Cláusula décima segunda. Inicio das actuacións de oficio

1.- A Secretaría Xeral Técnica ordenará de forma inmediata o inicio das actuacións cando teña coñecemento da existencia de feitos que poidan constituír calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo, sexa:

- a) De xeito verbal ou por outro medio.
- b) Por ser informada pola canle de denuncias do sistema interno de información da Xunta de Galicia previsto no artigo 4 da Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.
- c) Polos resultados das avaliacións específicas de factores de risco psicosocial e de riscos emerxentes levadas a cabo polo Servizo de Prevención de Riscos.

2.- O inicio de oficio do procedemento contido no presente protocolo consistirá en que a Secretaría Xeral Técnica comunicará ao correspondente Comité de Intervención, de xeito inmediato, os feitos presuntamente constitutivos das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda deste protocolo, co fin de que o devandito Comité de Intervención requira da presunta vítima a ratificación destes feitos, nos termos expresados na alínea 3 da cláusula décima primeira.

Tamén informará á dirección do centro ao que pertencen as persoas denunciante ou denunciadas.

3.- Ante a falta de ratificación, a Secretaría Xeral Técnica procederá ao seu arquivo, consonte o disposto nas alíneas 3 e 4 da cláusula décima primeira.

No suposto de ratificación, o procedemento continuará como se indica na cláusula décima terceira (fase de investigación).

4.- Para os efectos do previsto nesta cláusula, as persoas empregadas públicas dependentes orgánica e/ou funcionalmente da consellería con competencias en materia de educación deberán poñer en coñecemento da mesma os feitos presuntamente constitutivos de calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo.

Cláusula décima terceira. Fase de investigación

1.- Corresponde ao Comité de Intervención o desenvolvemento da fase de investigación, dentro da cal, practicará todas as dilixencias que estime necesarias para a cualificación dos feitos que poidan constituír calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo, e a determinación das persoas implicadas neles, así como do seu grao de responsabilidade.

Entre esas dilixencias, incluírase necesariamente a audiencia da presunta vítima e da persoa presuntamente responsable, que se realizará de xeito separado, a fin de preservar o dereito á intimidade, realizándose nun único acto segundo a cláusula sétima, alínea 1, letra f).

En cumprimento dos principios de tutela, imparcialidade e contradición, tanto a presunta vítima como a persoa presuntamente responsable poderán contar coa presenza dunha terceira persoa da súa confianza.

2.- O Comité de Intervención poderá chamar a prestar declaración a calquera persoa relacionada coa denuncia que resulte de interese e practicar de oficio ou aceptar a práctica dos medios de proba previstos no artigo 299 da Lei 1/2000, de 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil.

3.- O Comité de Intervención disporá dos seguintes prazos:

- a) Un mes para a investigación e cualificación dos feitos referidos ás agresións sexuais e á violencia de xénero presuntamente acontecidos con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos, así como para a elaboración do correspondente informe.
- b) Dous meses para a investigación e cualificación dos feitos referidos ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual,

identidade de xénero e expresión de xénero, así como para a elaboración do correspondente informe.

- c) Tres meses para a investigación e cualificación dos feitos referidos ao acoso discriminatorio, acoso moral ou psicolóxico ou a outras condutas de violencia psicolóxica, así como para a elaboración do correspondente informe.

4.- Non obstante o disposto na alínea anterior, estes prazos:

- a) Reduciranse a quince días pola Secretaría Xeral Técnica de oficio no caso de que sexa precisa a adopción de medidas cautelares e, se é o caso, cautelarísimas, a contar desde a data da resolución pola que se acordan. A redución dos prazos será notificada ás partes afectadas no procedemento formal polo propio Comité de Intervención.
- b) Poderán ser prorrogados por un período equivalente á metade do establecido nas letras a), b) e c), por acordo da Secretaría Xeral Técnica, logo de solicitude motivada do Comité de Intervención.

A prórroga do prazo será notificada ás partes afectadas no procedemento formal polo propio Comité de Intervención.

Cláusula décima cuarta. Custodia da documentación

O Comité de Intervención é responsable da custodia da documentación xerada desde o inicio das actuacións e da que se xere no desenvolvemento destas, garantindo a súa confidencialidade ata a súa entrega á Secretaría Xeral Técnica, que a gardará de xeito definitivo.

Cláusula décima quinta. Informe do Comité de Intervención de conclusión da fase de investigación

1.- O informe do Comité de Intervención co que conclúe a fase de investigación, á vista de todo o actuado, dirixirase á Secretaría Xeral Técnica e:

- a) Indicará a data de inicio e, se é o caso, a xustificación da redución ou da prórroga dos prazos.
- b) Conterá unha relación breve dos antecedentes de feito, das probas practicadas e das medidas cautelares e, se é o caso, cautelarísimas adoptadas, así como das súas incidencias, se as houber.

- c) Pronunciarse motivadamente sobre a existencia ou a inexistencia de calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo.

2.- O informe do Comité de Intervención non ten a natureza de resolución administrativa, senón que ten carácter interno.

As informacións, datos e valoracións recollidos nel non están sometidos á obriga de publicidade activa nin ao dereito de acceso á información pública da Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, consonte o disposto no seu artigo 18.1.b), e está suxeito estritamente ao principio de confidencialidade.

Cláusula décima sexta. Fase de resolución

1.- Se do informe do Comité de Intervención se desprenden indicios fundados da existencia de calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo, a Secretaría Xeral Técnica, a través da correspondente resolución, procederá á apertura dun expediente disciplinario, do que remitirá copia á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos, á presunta vítima e á persoa responsable, agás se os feitos fosen constitutivos de delito, caso en que os porá en coñecemento do Ministerio Fiscal.

2.- O anterior será igualmente de aplicación nos casos en que do informe do Comité de Intervención se desprenda que a denuncia inicial se presentou de mala fe, que os datos, as probas documentais, periciais ou a testifical achegados con ela son falsos, ou que o persoal implicado lesionou, os principios contidos nas letras c), d) e i) da cláusula sétima do presente protocolo.

CAPÍTULO VI

DA VÍTIMA

Cláusula décima sétima. Reparación da vítima

1.- A resolución da Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos pola que conclúe o procedemento formal, no caso de confirmar a comisión de calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo, ordenará o cesamento inmediato destas condutas ou comportamentos, en canto lesivos dos dereitos fundamentais da vítima, e disporá o restablecemento inmediato de tales dereitos coa correspondente reposición á situación anterior aos feitos lesivos.

2.- No caso de que quedase probada a existencia de acoso, tomaranse as medidas oportunas e de especial e preferente protección da vítima para evitar a convivencia no

mesmo contorno laboral coa persoa acosadora. Igual sucederá no caso de existencia de agresións sexuais ou de violencia de xénero acontecidas con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos.

3.- As medidas cautelarísimas e as medidas cautelares, en ningún caso, poderán supor para a vítima un prexuízo nin detrimento nas súas condicións de traballo, nin a súa modificación substancial, incluídas as condicións retributivas.

CAPÍTULO VII

DAS MEDIDAS CAUTELARES E CAUTELARÍSIMAS

Cláusula décima oitava. Medidas cautelares

1.- A Secretaría Xeral Técnica acordará a adopción das medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar a eficacia da resolución que poña fin ao procedemento formal ou para garantir a protección da vítima, consonte o disposto no artigo 56.1 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

As medidas cautelares serán adoptadas en cumprimento dos principios de proporcionalidade, efectividade e menor onerosidade.

2.- As medidas cautelares serán adoptadas pola Secretaría Xeral Técnica de oficio, á vista do informe motivado do Comité de Intervención, ou por petición da vítima, e será necesario requirir pola dita Secretaría un informe motivado do Comité de Intervención no caso de que non se deduza a necesidade de tales medidas das actuacións desenvolvidas polo devandito Comité.

3.- As medidas cautelares deberán ser confirmadas, modificadas ou levantadas na resolución da Secretaría Xeral Técnica pola que, de ser o caso, se inicie un procedemento disciplinario ou doutro tipo como consecuencia do informe do Comité de Intervención, consonte o artigo 56.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

4.- As medidas cautelares perderán o seu obxecto e polo tanto quedarán sen efecto no suposto de que non se incoase un procedemento disciplinario ou outro semellante nos quince días seguintes ao da súa adopción.

5.- As resolucións administrativas sobre medidas cautelares deberán ser notificadas ás partes e ao Comité de Intervención, e contra elas caberá interpoñer recurso potestativo de

reposición ou interpoñer recurso contencioso-administrativo ou acudir á xurisdición social, segundo o caso.

Cláusula décima novena. Medidas cautelarísimas

1.- A Secretaría Xeral Técnica poderá acordar a adopción de medidas cautelarísimas nos casos de urxencia inaprazable, para a protección provisional dos intereses afectados e cando exista un risco grave e inminente para a integridade física ou psíquica da vítima, consonte o disposto no artigo 56.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

2.- As medidas cautelarísimas só serán adoptadas previa petición da vítima, sen que teña cabida a actuación de oficio, para o cal é preciso que aquela ratifique a denuncia no seo do procedemento formal.

3.- O escrito de solicitude das medidas cautelarísimas formalizarase xunto coa denuncia ou en calquera outro momento posterior durante as fases de investigación e resolución do procedemento formal, e deberá conter, como mínimo, indicios suficientes achegados pola vítima sobre a concorrencia das causas previstas na alínea 1 desta cláusula.

4.- A Secretaría Xeral Técnica requirirá con máxima urxencia un informe do correspondente Comité de Intervención e, nun prazo improrrogable de dous días, resolverá:

- a) A adopción ou a denegación motivada das medidas cautelarísimas, sen necesidade de dar audiencia á contraparte.
- b) A convocatoria á contraparte para que, nun prazo de tres días improrrogables, contados a partir da data da dita resolución, exerza o seu dereito á defensa no ámbito da presunción de inocencia.

5.- Transcorrido o prazo de tres días da letra b) da alínea anterior, a Secretaría Xeral Técnica emitirá unha nova resolución motivada sobre o mantemento, a modificación ou o levantamento das medidas cautelarísimas, que non se conservarán por un tempo superior a quince días a contar desde a súa adopción.

6.- As resolucións administrativas indicadas nas alíneas 4 e 5 deberán ser notificadas ás partes e ao Comité de Intervención, e contra elas caberá a interposición dun recurso potestativo de reposición ou interpoñer recurso contencioso-administrativo ou acudir á xurisdición social, segundo o caso.

DAS ESPECIALIDADES PROCEDEMENTAIS NOS CASOS DE AGRESIÓNS SEXUAIS E VIOLENCIA DE XÉNERO NO TRABALLO

Cláusula vixésima. Protección especial

1.- Cando os feitos obxecto de denuncia ou de persecución de oficio se refiran a agresións sexuais ou a violencia de xénero manifestadas con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos, a Secretaría Xeral Técnica poñeraos en coñecemento do Ministerio Fiscal por seren constitutivos de delito.

2.- Malia a intervención do Ministerio Fiscal, a Secretaría Xeral Técnica poderá adoptar medidas cautelares para a protección da vítima, tales como, entre outras:

- a) Garantir o acceso prioritario ao centro de traballo con coche particular.
- b) Poñer a disposición o teléfono do centro para asegurar a confidencialidade das chamadas e impedir que se coñeza ou propague o número particular da vítima.
- c) Controlar o horario de traballo e vixiar as horas de entrada e saída.
- d) Suprimir os desprazamentos externos fóra do centro educativo.

3.- Malia a intervención do Ministerio Fiscal, a Secretaría Xeral Técnica, a proposta do Comité de Intervención ou da propia vítima, poderá adoptar a medida cautelarísima de afastamento inmediato da persoa agresora presuntamente responsable da contorna profesional da vítima.

4.- As resolucións administrativas sobre medidas cautelares e, se é o caso, cautelarísimas nos casos de agresións sexuais e violencia de xénero no traballo deberán ser notificadas ás partes e ao Comité de Intervención, e contra elas caberá interpoñer recurso potestativo de reposición ou interpoñer recurso contencioso-administrativo ou acudir á xurisdición social, segundo o caso.

5.- En todo o non especificamente disposto nesta cláusula, rexerá o réxime xurídico das medidas cautelares e das cautelarísimas previsto no Capítulo VII.

CAPÍTULO IX

DA COORDINACIÓN CON OUTROS INSTRUMENTOS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN FRONTE AO ACOSO E OS ACTOS CONTRARIOS Á LIBERDADE SEXUAL E Á INTEGRIDADE MORAL

Cláusula vixésima primeira. Aspectos xerais

O presente protocolo coñecerá, sen prexuízo das limitacións legais inherentes, de todas as condutas ou comportamentos tipificados na súa cláusula segunda e padecidos polo persoal docente do sistema público de ensino non universitario de Galicia, con independencia de que a persoa presuntamente responsable:

- a) ostente ou non a condición de persoal docente;
- b) sexa ou non usuaria do sistema educativo público;
- c) teña a condición de familiar, titor ou acolledor das persoas usuarias do sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia.

Cláusula vixésima segunda. Conflitos entre o persoal docente e o persoal da Administración xeral da Xunta de Galicia

No caso de apreciarse, aínda só indiciariamente, calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo entre unha ou máis persoas do persoal docente e unha ou máis persoas do persoal da Administración xeral da Xunta de Galicia, como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos dos primeiros, rexerá o disposto no presente protocolo. Se o respectivo instrumento da entidade impón a súa prioridade de aplicación, resolverase o conflito co presente protocolo conforme ao principio «*ius loci laboris*». Non obstante, para os efectos da incoación, no caso de que sexa precisa a incoación dun expediente disciplinario contra o persoal da Administración xeral da Xunta de Galicia, a Secretaría Xeral Técnica da consellería con competencias en materia de educación achegará o informe de conclusión do Comité de Intervención á Secretaría Xeral Técnica da Vicepresidencia Segunda e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, para que actúe segundo proceda, remitindo copia á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos.

Cláusula vixésima terceira. Conflitos entre o persoal non docente da Administración xeral da Xunta de Galicia

1.- O presente protocolo non será de aplicación nos casos de apreciarse calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda, aínda de xeito indiciario, entre unha ou máis persoas do persoal non docente da Administración xeral da Xunta de Galicia que preste os seus servizos nos centros do sistema educativo público de ensino non universitario.

2.- Para a resolución dos conflitos referidos ás condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo e xurdidos entre unha ou máis persoas do persoal non docente da Administración xeral da Xunta de Galicia que presten os seus servizos nos centros do sistema educativo público de ensino non universitario, será de aplicación o Protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo (Resolución da Consellería de Facenda e Administración Pública do 27 de outubro de 2023, DOG do 10 de novembro de 2023).

Cláusula vixésima cuarta. Conflitos entre o persoal docente e o persoal das entidades do sector público de Galicia

No caso de apreciarse, aínda só indiciariamente, calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo entre unha ou máis persoas do persoal docente e unha ou máis persoas do persoal das entidades do sector público de Galicia, como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos dos primeiros, rexerá o disposto no presente protocolo.

Se o respectivo instrumento da entidade impón a súa prioridade de aplicación, resolverase o conflito co presente protocolo conforme ao principio «*ius loci laboris*». Non obstante, para os efectos da incoación, no caso de que sexa precisa a incoación dun expediente disciplinario contra o persoal das entidades do sector público de Galicia, a Secretaría Xeral Técnica da consellería con competencias en materia de educación achegará o informe de conclusión do Comité de Intervención ao órgano competente da correspondente entidade do sector público, trasladando copia á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos, para que actúe segundo proceda.

Cláusula vixésima quinta. Conflitos entre o persoal docente e os proxenitores, familiares ou titores do alumnado

1.- O procedemento formal previsto neste protocolo non será de aplicación nos casos de apreciarse calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda, aínda só indiciariamente, entre unha ou máis persoas do persoal docente e os proxenitores, familiares ou titores do alumnado, cando estes non pertencen ao ámbito disciplinario da consellería con competencias en educación ou ao ámbito disciplinario da Administración xeral da Xunta de Galicia ou do seu sector público.

2.- Non obstante, se tales condutas ou comportamentos fosen constitutivos dun ilícito penal, a Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos deberá poñelo en coñecemento do Ministerio Fiscal, sen prexuízo da correspondente denuncia da persoa agredida.

3.- Se tales condutas e comportamentos non fosen constitutivos dun ilícito penal, a Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos, previa solicitude da dirección do centro, poderá propoñer a incoación do procedemento informal previsto no presente protocolo ou exercer, á marxe deste, unha mediación co seu propio persoal ou con profesionais externos de recoñecido prestixio, sempre que as partes así o consintan.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Disposición adicional primeira. Procedemento informal

1.- Sen prexuízo do procedemento formal que articula o presente protocolo, as queixas ou denuncias referidas ás condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente protocolo, sempre que non revistan a condición de ilícito penal perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia ante o Ministerio Fiscal, poderán ser obxecto de coñecemento e resolución a través do procedemento informal.

2.- O procedemento informal artéllase mediante os instrumentos da conciliación e da mediación extraxudicial, aos que se poderán acoller libre e voluntariamente as partes en conflito.

3.- Establécese a proposta de nomeamento de persoas conciliadoras ou mediadoras no seo do protocolo.

4.- Calquera das partes en conflito dirixirase por escrito ao enderezo electrónico establecido para o efecto na cláusula oitava, alínea 3, letra b), ao Comité de Intervención ou á Secretaría Xeral Técnica e solicitará a apertura do procedemento informal de resolución de conflitos, especificando a modalidade elixida: conciliación ou mediación.

5.- A contraparte pode aceptar a apertura do procedemento informal de resolución ou rexeitala, o que fará por escrito dirixido ao Comité de Intervención competente por razón de territorio ou á Secretaría Xeral Técnica no enderezo electrónico establecido na cláusula oitava, alínea 3, letra b).

6.- No caso de que ambas as partes estean de acordo coa apertura do procedemento informal de resolución de conflitos, o Comité de Intervención competente por razón de territorio proporlles a elección de común acordo da persoa conciliadora ou a mediadora de entre as que figuran na lista. As partes terán cinco días hábiles para achegar a súa escolla ao dito Comité de Intervención.

7.- A Secretaría Xeral Técnica remitirá a información sobre a apertura do procedemento informal do presente protocolo á dirección do centro cando afecte a alguén do cadro de persoal docente, sexa ou non dese centro, sexa na condición de persoa afectada ou de persoa responsable.

8.- O prazo de tramitación e resolución do conflito polo procedemento informal non poderá superar un mes a contar desde a designación por mutuo acordo das partes da persoa conciliadora ou da mediadora.

9.- A persoa conciliadora ou a mediadora, tras dar audiencia ás partes e practicar, se o considera, as probas que estime convenientes consonte o disposto no artigo 299 da Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, tratará de achegar as súas posicións (conciliación) ou propondrá unha solución co fin de que sexa aceptada por aquelas de común acordo (mediación).

10.- Se as partes expresan:

- a) A súa conformidade na conciliación ou acadan un acordo na mediación, o conflito entenderase resolto. Non obstante, nin a conciliación nin a mediación pechan a vía xudicial posterior.
- b) A falta de acordo na conciliación ou a non aceptación do acordo na mediación, o conflito persiste e poderanse acoller ao procedemento formal contido neste protocolo.

11.- O Comité de Intervención competente por razón de territorio tutelará o procedemento informal no sentido de que a persoa conciliadora ou a mediadora comunicará por escrito os trámites que desenvolva, así como o resultado final, do que o propio Comité dará traslado á Secretaría Xeral Técnica.

12.- A Secretaría Xeral Técnica emitirá resolución na que recollerá o resultado do procedemento informal e remitiralle á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos, ademais das partes.

Disposición adicional segunda. Reconducción de denuncias e queixas

Sen prexuízo do indicado na alínea 7 da cláusula oitava, as diferentes instancias da consellería con competencias en materia de educación, os órganos da Administración xeral da Xunta de Galicia e os servizos, departamentos ou unidades das entidades instrumentais do sector público autonómico que reciban denuncias ou queixas sobre a presunta comisión

das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda e concernentes ao ámbito subxectivo estrito do presente protocolo, é dicir, ao persoal docente do sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia, deberán reconducilas de oficio ao procedemento descrito no presente protocolo, remitíndoas ao enderezo electrónico establecido na cláusula oitava, alínea 3, letra b), co obxecto de que se inicien as actuacións oportunas con tal fin.

Disposición adicional terceira. Revisión

1.- O presente protocolo deberá ser revisado no prazo de catro anos a contar desde a súa entrada en vigor.

2.- Así mesmo, o protocolo deberá ser obrigatoriamente revisado no caso de producirse:

- a) Modificacións legais ou regulamentarias que afecten ao seu contido.
- b) Unha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social que indique que non cumpre cos requirimentos derivados.
- c) Cando se esixa por resolución xudicial firme.

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

- a) Por solicitude das organizacións sindicais lexitimadas para negociar no ámbito de aplicación territorial e funcional do dito protocolo ou da propia consellería con competencias en materia de educación, alegando circunstancias debidamente motivadas.
- b) A instancia do Comité Intercentros de Seguridade e Saúde Laboral ou do Comité de Intervención, cando as circunstancias debidamente motivadas o requiran. Neste caso, o Comité proponente remitirá un informe escrito sobre tales circunstancias á Secretaría Xeral Técnica.

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

Disposición adicional cuarta. Denominación dos órganos administrativos

Os cambios na denominación dos órganos competentes na xestión do protocolo suporán a súa substitución automática pola nova denominación resultante da reestruturación de órganos na Administración xeral da Xunta de Galicia.

Disposición final. Entrada en vigor

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

BORRADOR

ANEXO I

RELACIÓN ORIENTATIVA DE CONDUCTAS OU COMPORTAMENTOS PROPIOS DAS DIFERENTES MODALIDADES DE ACOSO E DOS ACTOS CONTRARIOS Á LIBERDADE SEXUAL E Á INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO

As condutas e os comportamentos que se relacionan a continuación teñen por finalidade ilustrar as actuacións das persoas que presuntamente os cometen no ámbito deste protocolo, sen ánimo de limitar a súa tipoloxía nin o seu número. Do mesmo xeito, a súa clasificación ten carácter meramente orientativo e exemplificativo.

A) Acoso sexual:

- Chantaxe sexual ou manifestación de acoso sexual na que a persoa chantaxista, en posición de superioridade xerárquica respecto da vítima, condiciona directa ou indirectamente algunha decisión laboral (acceso ao emprego, permanencia, mellora de condicións laborais...) á aceptación da proposta sexual (chantaxe).
- Contacto físico deliberado e non solicitado, ou un achegamento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios ou xestos reiterados de carácter sexual.
- Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de carácter sexual ofensivo, así como a persecución reiterada e ofensiva contra a integridade sexual.
- Exposición ou exhibición de gráficos ou imaxes de contido sexualmente explícito, non consentidas, que afecten á integridade e indemnidade sexual.
- Bromas ou proposicións sexualmente explícitas que afecten á integridade e indemnidade sexual.
- Preguntas ou insinuacións acerca da vida privada da persoa que afecten á súa integridade e indemnidade sexual.
- Peticións de favores sexuais, incluídos os que asocien eses favores coa mellora das condicións de traballo da persoa traballadora ou coa súa estabilidade no emprego.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso ou a vexación dun traballador por razón do seu sexo.

B) Acoso por razón de sexo:

- Acoso ambiental ou comportamento relacionado co sexo que teña como consecuencia a creación dun contexto intimidatorio, hostil, degradante, vexatorio ou ofensivo. A persoa acosadora pode ser de superior ou igual categoría profesional que a vítima.
- Condutas que, en función da orientación sexual ou da identidade de xénero dunha persoa, teñan por obxecto ou efecto a discriminación de persoas homosexuais, bisexuais ou transexuais.
- Comportamentos que contribúan a crear ou reproducir unha percepción pexorativa de calquera orientación sexual distinta da heterosexual.
- Menosprezo das capacidades, habilidades e do potencial intelectual, emocional ou físico dunha persoa debido á súa orientación sexual.
- Ridiculización do modo de falar, dos comportamentos ou doutras formas de expresión de xénero.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso ou a vexación dunha persoa traballadora por razón do seu sexo.

C) Acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero:

- Realizar bromas ou comentarios sobre persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas doutro sexo ou xénero.
- Empregar formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas por razón do seu sexo ou xénero.
- Utilizar humor sexista ou homófobo, en calquera formato (debuxos, mensaxes, chistes, vídeos, etc.).
- Ridiculizar ou desprezar as capacidades, habilidades ou o potencial intelectual das persoas por mor da súa identidade de xénero, orientación sexual ou expresión de xénero.

- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou nesgado, en función do seu sexo, identidade ou expresión de xénero, ou da súa orientación afectiva-sexual.
- Ignorar ou excluír achegas, comentarios ou accións das persoas por razón da súa identidade ou expresión de xénero.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe ou reputación profesional.
- Negarse a nomear a unha persoa trans conforme á súa identidade de xénero ou empregar deliberadamente artigos ou pronomes que non se correspondan con ela.

D) Agresión sexual manifestada con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos:

A relación de condutas e comportamentos que integran o concepto de agresión sexual é froito da violencia exercida polo home sobre a muller, entre os que non existe relación de afectividade, ou entre dous homes ou dúas mulleres, teñan ou non relación de afectividade, cando tales condutas acontecen con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos, porque ambas as persoas traballan nun mesmo espazo e, polo menos, unha delas pertence ao persoal docente.

- Calquera acto de natureza sexual non consentido que atente contra a liberdade sexual dunha persoa e que non constitúa acoso.
- Forzamento ou coacción dunha persoa por outra para levar a cabo actos de natureza sexual contra a súa vontade, sen necesidade de que exista penetración nin que se produza o acto sexual, cando tales condutas acontecen con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos.

E) Violencia de xénero manifestada con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos:

A relación de condutas e comportamentos que se detallan é froito da violencia que é exercida polo home sobre a muller, cando acontece con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos, ao compartir ambas as persoas un mesmo espazo de traballo e pertencer, polo menos, unha delas, ao persoal docente, e cando son ou foron cónxuxes ou están ou estiveron ligadas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia.

- Violencia física: dano ou sufrimento físico sobre a muller que poida ocasionar lesións, tales como eritemas, erosións, feridas, hematomas, queimaduras, escordaduras, luxacións, fracturas ou calquera outro maltrato que atente contra a súa integridade física, con resultado ou risco de lesión ou de morte.
- Violencia sexual: forzamento ou coacción sobre a muller para levar a cabo actos de natureza sexual contra a súa vontade, sen necesidade de que exista penetración nin que se produza o acto sexual, cando tales condutas acontezan con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos.
- Violencia psicolóxica ou moral: lesión da integridade psíquica e emocional da muller mediante ameazas, insultos, coaccións, menosprezo da súa dignidade ou valor persoal, esixencia de obediencia, illamento no traballo, culpabilización e limitación da súa liberdade de movemento.
- Violencia económica: dano consistente na imposición de limitacións á muller no seu progreso profesional ou no acceso a oportunidades de mellora laboral, ou a destrución dos seus instrumentos de traballo.
- Violencia socioprofesional: illamento da muller na súa contorna profesional, impedindo ou dificultando as súas relacións cos/as compañeiros/as, co alumnado, etc.

F) Acoso discriminatorio:

- Xulgar o desempeño do posto de traballo de xeito ofensivo.
- Burlarse da diversidade funcional ou discapacidade da persoa traballadora.
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Atacar a nacionalidade, orixe ou etnia da persoa traballadora.
- Realizar ataques por motivos sindicais.
- Realizar ataques por razón da idade ou do estado civil.
- Modificacións substanciais das condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.

- Condutas despóticas dirixidas de forma indiscriminada a varias persoas traballadoras.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varias persoas, sen coordinación entre elas, con orixe nas súas características persoais.
- Amoestacións con descualificación por non realizar correctamente o seu traballo.

G) Acoso moral ou psicolóxico:

- Deixar á persoa traballadora, de forma continuada, sen ocupación efectiva ou incomunicada, sen existir razón que o xustifique.
- Ditar ordes de cumprimento manifestamente imposibles.
- Realizar condutas explícitas ou implícitas dirixidas a adoptar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso ao emprego, 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 á súa categoría profesional.
- Atribuír tarefas sen sentido, manifestamente imposibles de cumprir ou con prazos irracionais.
- Impedir deliberadamente o acceso da persoa traballadora aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento, etc.).
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que teña dereito.
- Represaliar á persoa traballadora polo feito de ter formulado denuncias, demandas ou queixas contra a Administración.
- Insultar ou menosprezar reiteradamente a unha persoa traballadora.
- Reprender reiteradamente a unha persoa traballadora en público.
- Difundir rumores falsos sobre a súa imaxe, o seu traballo ou a súa vida privada.
- Danar de forma deliberada os utensilios de traballo ou os obxectos e pertenzas persoais.

- Medidas de illamento social: por exemplo, impedir as relacións persoais con outras persoas compañeiras de traballo ou non dirixirlles a palabra, etc.

H) Violencia moral ou psicolóxica:

- Modificacións substanciais das condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Actos discriminatorios de carácter puntual.
- Presións para aumentar a xornada ou para realizar determinados traballos.
- Condutas despóticas dirixidas de forma indiscriminada a varias persoas traballadoras.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varias persoas, sen coordinación entre elas.
- Amoestacións sen descualificar por non realizar correctamente o traballo.

I) Ciberacoso:

- Difundir mentiras ou publicar fotografías ou vídeos vexatorios con contido sexual de persoas traballadoras nas redes sociais.
- Enviar mensaxes, imaxes ou vídeos ferintes, abusivos ou ameazantes a través de plataformas de mensaxería ás persoas traballadoras co fin de obter un beneficio de natureza sexual.
- Usurpar a identidade dunha persoa traballadora ou crear un perfil falso dela para, no seu nome: a) enviar mensaxes ou realizar comentarios agresivos de contido sexual; b) crear contas falsas; c) realizar solicitudes ou ofertas de natureza sexual.
- Dar de alta á persoa traballadora nun sitio web onde poida ser estigmatizada ou ridiculizada.
- Divulgar por internet gravacións realizadas con dispositivos móbiles nas que se intimide, agreda ou vexa a unha persoa traballadora.
- Dar de alta o correo electrónico da persoa traballadora para convertela en obxecto de spam ou de contactos con persoas descoñecidas.

- Acceder ao computador da persoa traballadora, incluso a través dun programa de control remoto, para controlar as súas comunicacións con terceiros.
- Difundir nas redes sociais rumores sobre un comportamento reprochable atribuído á persoa traballadora.
- Perseguir e incomodar á persoa traballadora nos espazos de internet que frecuenta de maneira habitual.
- Presentarse cun perfil falso ante a persoa traballadora para concertar un encontro dixital e efectuar unha chantaxe en liña (por exemplo, o *grooming*, entendido como acoso sexual a menores).
- Crear contas falsas para facerse pasar por outra persoa.
- Difundir información persoal de carácter privado dunha persoa sen o seu consentimento (*doxing*).

ANEXO II

RELACIÓN ORIENTATIVA DE SITUACIÓNS DE VULNERABILIDADE

A) Vulnerabilidade socioeconómica:

- Dificultade para cubrir as necesidades básicas e para acceder aos servizos.
- Persoas que viven na rúa e que están expostas a maiores riscos.
- Persoas pertencentes a minorías étnicas, persoas LGBTQIA+, mulleres, persoas inmigrantes e refuxiadas.
- Persoas maiores con risco de illamento ou de explotación.
- Persoas menores en idade de traballar e mocidade con escasa cualificación profesional.
- Persoas con diversidade funcional ou discapacidade.

B) Vulnerabilidade persoal e psicolóxica:

- Persoas con hábitos non saudables, mala alimentación, falta de descanso ou consumo de substancias.
- Persoas en situación de illamento, soidade ou falta de redes de apoio e de vínculos afectivos.
- Persoas con falta de recursos propios.

C) Vulnerabilidade por fenda poboacional e forza maior:

- Persoas que viven en zonas illadas ou con dispersión xeográfica.
- Persoas que viven en zonas propensas a inundacións, a lumes ou a desastres naturais.
- Persoas que viven en poboacións ou barrios expostos á violencia ou á desestruturación social.

- Persoas con falta de acceso a medicamentos ou á atención médica.

BODRADO

ANEXO III

MODELO DE QUEIXA/DENUNCIA

I. Persoa que informa dos feitos

- ☐ Persoa directamente afectada
- ☐ Outras (Especificar):

II. Datos da persoa afectada

Nome:

Apelidos:

DNI:

Datos do posto de traballo:

Teléfono:

Email:

Enderezo para os efectos de notificación:

III. Datos da persoa responsable dos feitos (persoa denunciada)

Nome e apelidos:

Datos do posto de traballo:

Nivel xerárquico do presunto/a acosador/a respecto da persoa denunciante/vítima

Nivel Superior ☐ Igual Nivel ☐ Nivel Inferior ☐

O/a presunto/a acusado/a traballa directamente co/a denunciante/ vítima?

Si ☐ Non ☐ Ás veces ☐

A persoa denunciante/vítima puxo en coñecemento do seu superior/a inmediato/a esta situación?

Si ☐ Non ☐

A persoa denunciada é o seu xefe/a superior inmediato/a?

Si ☐

Non ☐

IV. Descripción dos feitos

Incluir un relato dos feitos denunciados, con indicación das datas nas que tiveron lugar, sempre que sexa posible

Para acreditarlo achégase:

Ningunha evidencia específica ☐

Correos electrónicos ☐

Testemuñas ☐

Fotografías ☐

Documentos de respaldo ☐

Outros ☐

Si respondeu “Outros” realice unha descrición:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de haber testemuñas, indicar nome e apelidos:

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

VI. Solicitud

Se teña por presentada esta queixa ou denuncia e se inicie o procedemento previsto no protocolo

Lugar e data

Sinatura

COMITÉ DE INTERVENCIÓN

DIRECCIÓN XERAL DE CENTROS E

BORRADOR

ANEXO IV

ÍNDICE TÓPICO

Conciliación extraxudicial:

Acto non xudicial de resolución de conflitos mediante transacción, na que unha persoa terceira, elixida libremente polas partes en conflito, as exhorta a que consigan, de común acordo, poñerlle fin.

Consentimento:

Expresión libre e manifesta da vontade mediante actos explícitos (verbais ou non, xestuais ou situacionais) que, en atención ás circunstancias do caso, expresen de maneira clara a vontade da persoa.

Discriminación por asociación:

Prodúcese cando unha persoa ou grupo no que se integra, debido á súa relación con outra persoa sobre a que concorra algunha das causas previstas no apartado primeiro do artigo 2 desta lei, é obxecto dun trato discriminatorio [art. 6.2.a) Lei 15/2022].

Discriminación directa:

Situación na que se atopa unha persoa ou grupo no que se integra, que sexa, fose ou puidese ser tratado de maneira menos favorable que outras persoas en situación análoga ou comparable por razón de 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 outra condición ou circunstancia persoal ou social [art. 6.1.a) Lei 15/2022].

Discriminación indirecta:

Prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros ocasionan ou poden ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras persoas por razón de 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 outra condición ou circunstancia persoal ou social [art. 6.1.b) Lei 15/2022].

Discriminación interseccional:

Prodúcese cando concorren ou interactúan diversas causas das previstas nesta lei, xerando unha forma específica de discriminación [art. 6.3.b) Lei 15/2022].

Discriminación múltiple:

Prodúcese cando concorren ou interactúan diversas causas das previstas nesta lei, xerando unha forma específica de discriminación [art. 6.3.a) Lei 15/2022].

Discriminación por erro

É aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou das persoas discriminadas [art. 6.2.b) Lei 15/2022].

Expresión de xénero:

Manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual [art. 3.j) Lei 4/2023].

Fase de investigación:

Parte dun procedemento dirixida á indagación e ao esclarecemento dos feitos denunciados.

Fase de resolución:

Parte final dun procedemento na que o órgano competente emite un acto administrativo (resolución) que decide sobre os feitos investigados.

Identidade sexual:

Vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa a sente e o autodefine, podendo ou non corresponder co sexo asignado no nacemento.

Lexitimación:

Capacidade para actuar como parte activa (persoa denunciante) ou pasiva (persoa denunciada) nun proceso.

Orientación sexual:

Atracción física, sexual ou afectiva por outra persoa [art. h) Lei 4/2023].

Mediación:

Acto non xudicial de resolución de conflitos mediante transacción na que unha terceira persoa elixida libremente polas partes en conflito, presenta propostas de arranxo sen carácter obrigatorio que precisan da aceptación destas (acordo de mediación).

Medida cautelar:

Instrumento procesual de carácter precautorio que é adoptado de oficio ou a solicitude das partes, co fin de garantir a efectividade da resolución do procedemento mediante a conservación, prevención ou aseguramento dos dereitos e intereses de calquera das partes en conflito ante claros indicios de lesión.

Medida cautelarísima:

Instrumento procesual de carácter precautorio que é adoptado a instancia de parte en atención á concorrencia de razóns de especial urxencia ou emerxencia, incluso sen necesidade de dar audiencia previa á parte contraria, co fin de asegurar a protección dos dereitos e intereses do solicitante ante indicios inminentes de lesión.

Organizacións sindicais máis representativas:

Son aquelas que obtiveron unha alta porcentaxe de apoio nas eleccións sindicais, é dicir, que contan, como afiliados no ámbito estatal, co 10 por cento dos delegados de persoal ou dos membros dos comités de empresa, e no autonómico, co 15 por cento.

Risco emerxente:

Probabilidade de causación dun dano na saúde ou na integridade física ou moral da persoa traballadora que non está necesariamente determinado nin orixinado pola prestación de servizos, pero que redunda nela e a condiciona, tales como os actos lesivos da liberdade sexual e da integridade moral que se manifestan no traballo.

Vulnerabilidade:

Situación da persoa con maior risco do común de ser ferida ou lesionada física ou moralmente.