

**PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE OU EXPRESIÓN DE
XÉNERO E OUTRAS VIOLENCIAS NO TRABALLO**

CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

(S6500010A)

**APROBADO NA SESIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA DO PLAN DE IGUALDADE DO
CONSELLO DE CONTAS DO 23.06.2025**



Contido

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	1
2. NORMATIVA	3
3. OBXECTO	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
5. DEFINICIÓN DE ACOSO	7
5.1. ACOSO SEXUAL	7
5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	8
5.3. ACOSO DISCRIMINATORIO	9
5.4. ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE OU EXPRESIÓN DE XÉNERO (ACOSO POR LGTBIFOBIA)	10
5.5. CIBERACOSO OU ACOSO NO ÁMBITO DIXITAL.....	10
5.6. ACOSO EXTERNO E ACOSO INTERNO	11
6. MEDIDAS PREVENTIVAS	11
6.1. Avaliación e prevención dos riscos psicosociais.....	12
6.2. Divulgación do Protocolo	12
6.4. Formación.....	13
7. CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	13
8. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN	16
8.1. Denuncia.....	16
8.2. Procedemento en caso de acoso externo	17
8.3. Procedemento en caso de acoso interno.	17
Investigación.....	18
Resultado do informe.	20
Faltas	21
Sancións.....	21
8.4. Seguimento e asistencia	21
8.5. Principios de actuación e garantías do procedemento.	22
8.6. A reparación da vítima.....	24
8.7. Disposicións finais	24
9. ANEXOS	26



9.1. ESQUEMA DE PROCEDEMENTO ESTÁNDAR	26
9.2. MODELO DE DENUNCIA INTERNA.....	27
9.3. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE	29
9.4. MODELO DE NOMEAMENTO E ACEPTACIÓN DE COMPOÑENTE DA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	30
9.5. ACTA INFORMATIVA	31
9.6. Relación de comportamentos constitutivos de acoso.....	32
9.6.1. Exemplos de condutas constitutivas de acoso sexual.	32
9.6.2. Exemplos de condutas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	32
9.6.3. Exemplos de condutas constitutivas de ciberacoso sexual.....	33
9.6.4. Exemplos de condutas constitutivas de acoso discriminatorio.....	34
9.6.5. Exemplos de condutas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero.....	34



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A dignidade, o dereito á integridade moral e física e á non discriminación están garantidos na Constitución Española, a Normativa da Unión Europea, e a Lexislación Laboral Española, contemplando tamén un conxunto de medidas eficaces para actuar contra os acosos e violencias en calquera das súas manifestacións.

A maneira máis eficaz de facerlle fronte é elaborar e aplicar unha política no ámbito da Institución, que axude a garantir unha contorna laboral no que resulten inaceptables e indesexables os acosos e violencias, en colaboración coa representación legal das persoas traballadoras se a houber. Con esta finalidade, o Consello de Contas de Galicia establece este procedemento de actuación e declara o seguinte:

Que as actitudes de acoso e violencia supoñen un atentado contra a dignidade das persoas traballadoras, polo que non permitirá nin tolerará a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de xénero, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.

Que rexeita os acosos e violencias no ámbito laboral en todas as súas formas e modalidades, sen atender a quen sexa a vítima ou a persoa ofensora nin cal sexa o seu rango xerárquico.

Que queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desa natureza, sendo considerada como falta laboral dando lugar ás sancións que neste Protocolo determínanse.

Que o Consello de Contas de Galicia protexerá especialmente á persoa/s traballadoras que sexan vítimas das devanditas situacións, adoptándose cando sexa preciso, as medidas cautelares necesarias para levar a cabo dita protección, sen prexuízo de gardar a confidencialidade e sivilo profesional e de non vulnerar a presunción de inocencia da/s persoas presuntas acosadoras.

Que garantirá que toda persoa traballadora teña o dereito de afastarse dunha situación de traballo sen sufrir represalias ou outras consecuencias indebidas se ten motivos razoables para considerar que esta presenta un perigo grave e inminente para a súa vida, a súa saúde ou a súa seguridade como consecuencia de actos de violencia e acoso.

Que todo o persoal do Consello de Contas de Galicia ten a responsabilidade de contribuír a garantir unha contorna laboral na que o acoso sexa considerado inaceptable e indesexable. En particular, as persoas con funcións de responsabilidade deben velar, cos medios ao seu alcance, por que non se produzan situacións de acoso nas unidades organizativas que teñan ao seu cargo.

Que, en caso de producirse, debe quedar garantida a axuda á persoa que o sufra e evitar con todos os medios posibles que a situación se repita.

Que corresponde a cada persoa determinar o comportamento que lle resulte inaceptable e ofensivo, e así debe facelo saber, en por si ou por terceiras persoas da súa confianza e, en todo caso, pode



Consello de Contas
de Galicia



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL**

CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

utilizar calquera dos procedementos que neste Protocolo establécense, sen prexuízo do que finalmente conclúan os mesmos.

Que se garantirá acceso efectivo a mecanismos de presentación de queixas e de solución de conflitos, asistencia, servizos e vías de recurso e reparación que teñan en conta as consideracións de xénero e que sexan seguros e eficaces.

Que o Consello de Contas de Galicia comprométese a regular, por medio do presente Protocolo, a problemática dos acosos e violencias no traballo, establecendo un método que se aplique tanto para previr, a través da formación, a responsabilidade e a información, como para solucionar as reclamacións relativas aos acosos e violencias, coas debidas garantías e tomando en consideración as normas constitucionais, do persoal empregado público, laborais e as declaracións relativas aos principios e dereitos fundamentais no traballo.



2. NORMATIVA

A **Constitución española** recoñece como dereitos fundamentais a dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade (**artigo 10.1**), a igualdade e a non discriminación por razón de sexo en sentido amplo (**artigo 14**), o dereito á vida e á integridade física e moral, así como a non ser sometidos a tratos degradantes (**artigo 15**), o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (**artigo 18.1**).

O **artigo 35.1 CE** incorpora, á súa vez, o dereito á non discriminación por razón de sexo no ámbito das relacións de traballo.

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

Todas as Institucións, indistintamente do número de persoas traballadoras no cadro de persoal, deberán respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

Trátase dunha obrigação que parte da **Lei 3/2007, do 22 de marzo, de igualdade de xénero**, que prohibe expresamente o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, e define estas condutas (**artigos 7, 8, 48 e 62**) establecendo especificamente no seu **artigo 62 e disposición final sexta**, o compromiso das Administracións Públicas de negociar coa representación legal das traballadoras e traballadores, un protocolo de actuación para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Por outra banda, o **artigo 51** atribúe ás Administracións Públicas o deber xeral de remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de obter condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes, establecendo, no ámbito das súas competencias, medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

Na nosa Comunidade Autónoma, a **Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia**, define o concepto de acoso en todas as súas vertentes nos seus **artigos 6 e seguintes** e no seu **Título II**, céntrase na integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e o sector público autonómico, establecendo como criterios de actuación, no seu **artigo 20.2.b**, a procura e a eliminación absoluta das discriminacións por razón de sexo, sexan directas ou indirectas, e, en especial, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigações familiares e o estado civil. Mención especial merece o **artigo 166.2.b** en canto á erradicación do acoso sexual e do acoso por razón de sexo e medidas para a súa prevención: *Coa finalidade de previr o acoso sexual e o acoso*



Consello de Contas
de Galicia



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL**
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

*por razón de sexo, a Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e as Institucións do sector público autonómico adoptarán as seguintes medidas: Elaborar un protocolo contra o acoso que formará parte do plan de igualdade a que se refire o artigo 72 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia. Por outra banda, o **artigo 171** da Lei sinala que a través da negociación colectiva coa representación do persoal funcionario e laboral poderán mellorarse as medidas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo establecidas no artigo 166, e, en especial, poderán ampliarse as prerrogativas e funcións dos asesores ou asesoras confidenciais.*

O RD Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP), no seu artigo 14.h menciona como dereitos individuais dos/as funcionarios/as públicos/as, o dereito ao respecto da súa intimidade, orientación e identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, moral e laboral. No ámbito autonómico recoñécense eses dereitos nos mesmos termos no **artigo 71 k)** da **Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia.**

Por outra banda, o artigo 95.2.b do EBEP, na redacción dada pola **Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dús dereitos das persoas LGTBI,** tipifica como falta moi grave toda actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade, identidade sexual, características sexuais, lingua, opinión, lugar de nacemento ou vecindade, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como ou acoso por razón de sexo, orixe racial ou étnico, relixión ou conviccións, discapacidade, idade, orientación sexual, expresión de xénero, características sexuais, e ou acoso moral e sexual. (artigo 95.2.b). Nos mesmos termos pronúnciase o artigo 185 da Lei de Emprego Público de Galicia.

Cómpre mencionar o **Real Decreto 901/2020** que regula os plans de igualdade e o seu rexistro, o **artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais** e o **artigo 4 do Estatuto dos Traballadores e Traballadoras.** Por outra banda, o acoso sexual está tipificado como sanción moi grave no **Real Decreto Legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o Texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.**

Súmase o **Criterio Técnico da Inspección de Traballo núm./69/2009,** sobre actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo e acoso sexual, así como as referencias ao acoso sexual e por razón de xénero incluídas no seu **Criterio Técnico núm. 104/2021** sobre actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en Riscos Psicosociais.

Á súa vez, foron xurdindo leis que achegan novos factores a ter en conta nos protocolos de acoso, estas son:



Consello de Contas
de Galicia



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL**
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

1. **Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación:** procedeu á inclusión do acoso discriminatorio como unha conduta para tratar e protexer mediante o protocolo de acoso, sendo esta unha cuestión que non se atopaba prevista nos protocolos con anterioridade á publicación da referida Lei.

2. **Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual:** púxose especial énfase na prevención e detección das violencias sexuais en diversos ámbitos sociais, entre os que se atopan o ámbito laboral e menciona no seu **artigo 13**, o relativo á «Prevención e sensibilización na Administración Pública, os organismos públicos e os órganos constitucionais».

3. **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:** no artigo 15 de "igualdade e non discriminación LGTBI nas empresas" establece que se deberá incluír un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBI.

Por outra banda, España ratificou o **Convenio sobre a violencia e o acoso, 2019 (núm. 190) da OIT** o 25 de maio de 2022 con entrada en vigor o 25 de maio de 2023, co que se compromete formalmente a implementar e facer cumprir as súas disposicións. Este Convenio obriga adoptar medidas apropiadas para previr a violencia e o acoso no mundo do traballo, que ocorren durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo así como garantir que as vítimas de violencia e acoso por razón de xénero no mundo do traballo teñan acceso efectivo a mecanismos de presentación de queixas e de solución de conflitos, asistencia, servizos e vías de recurso e reparación que teñan en conta as consideracións de xénero e que sexan seguros e eficaces.

Ademais, o CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA conta cun **Convenio propio (n.º 1503592)** para o persoal laboral que unha vez máis, pon de manifesto a súa postura relativa á materia de acoso ao indicar no seu (**artigo 39**) a erradicación de condutas de acoso sexual e reforzar o seu réxime disciplinario no (**artigo 41**), ao considerar estas condutas como falta moi grave.



3. OBXECTO

O presente protocolo ten por obxecto establecer mecanismos para sensibilizar, previr, así como erradicar as posibles situacións de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e outras violencias no traballo, ou doutra conduta contraria á liberdade sexual e a integridade moral no Consello de Contas de Galicia, e afrontalas de maneira efectiva a través dun procedemento de actuación ante os casos que puidesen presentarse.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1. ÁMBITO SUBXECTIVO

4.1.1. Será de aplicación á totalidade do persoal empregado público do Consello de Contas calquera que sexa a natureza xurídica da súa relación de emprego e duración da mesma, así como ás persoas que realicen prácticas ou desenvolvan un traballo voluntario na Institución.

4.1.2. Será de aplicación aos conselleiros/as e á persoa titular da Secretaría Xeral.

4.1.3. Así mesmo, esténdense os termos deste protocolo ao persoal externo que por razón da súa actividade preste servizos para o Consello de Contas.

As empresas externas contratadas serán informadas da existencia do protocolo e do seu procedemento de actuación mediante a entrega dunha copia deste e a sinatura da súa recepción.

4.2. ÁMBITO OBXECTIVO

4.2.1. O protocolo aplícase ás condutas que poidan ser constitutivas de acoso sexual e por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e outras violencias no traballo, ou doutra conduta contraria á liberdade sexual e a integridade moral que ocorran durante o traballo, en relación co traballo ou como consecuencia deste:

- No lugar de traballo (mesmo nos espazos públicos e privados cando se atopen no lugar de traballo).
- Nos lugares de descanso ou onde comen, ou nos que utilizan as instalacións sanitarias ou de aseo.
- Nos desprazamentos, viaxes, aloxamentos, eventos ou actividades sociais ou formativas relacionadas co traballo.
- Nas comunicacións, incluídas as realizadas por medio das tecnoloxías da información e a comunicación.
- Nos desprazamentos entre o domicilio e o lugar de traballo.



4.3. PERÍODO DE VIXENCIA.

O presente Protocolo terá a mesma vixencia que o plan de igualdade, sen prexuízo de que se poida modificar a solicitude expresa por parte da Institución ou da representación das persoas traballadoras (legal ou sindical), tanto do/a empregado/a público/a, como do persoal laboral ou eventual.

En calquera caso, o protocolo será revisado nos seguintes supostos:

- En calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de reorientar o cumprimento dos seus obxectivos.
- Cando se detecte a falta de adecuación aos requisitos legais ou regulamentarios.
- Cando unha resolución xudicial condene á Institución por acoso ou discriminación por razón de xénero ou sexual, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero ou outras violencias.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO

Para os efectos do presente protocolo teranse en conta as modalidades de acoso que se describen a continuación. No anexo 9.1 inclúese unha relación exemplificadora dos comportamentos que poden ser constitutivos dalgún tipo de acoso.

5.1. ACOSO SEXUAL

Constitúe **acoso sexual** calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo (artigo 7 da lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes)

O acoso sexual é considerado un tipo de violencia sexual e tipifícase como tal no capítulo III do Título VIII do Libro II da Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal, pois é un delito derivado dun acto de natureza sexual non consentido.

Tanto o **Estatuto dos Traballadores**, como o **Estatuto Básico do Empregado Público** e a **Lei de Infraccións e Sancións da Orde Social** consideran o acoso sexual e por razón de sexo orientación sexual, identidade ou expresión de xénero, como infracción moi grave, podendo ser causa de despedimento disciplinario da persoa acosadora e causa xusta para que a vítima solicite a resolución do contrato de traballo.



É importante destacar que, a diferenza doutros tipos de acoso nos que se require unha acción habitual ou continuada, nestes casos un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero, dependendo da gravidade.

O acoso sexual contempla dous tipos diferenciados:

Acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual.

O acoso sexual *quid pro quo* ou chantaxe sexual é o producido por persoal superior xerárquico ou persoas cuxas decisión poden ter efectos sobre o emprego e as condicións de traballo da persoa acosada. Consiste en forzar á vítima para elixir entre someterse aos requirimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten o acceso á formación profesional, ao emprego continuado, á promoción, á retribución ou a calquera outra decisión en relación con esta materia.

Na medida que supón un abuso de autoridade, o seu suxeito activo será aquel que teña poder, sexa directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual a persoa acosadora crea unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indeseados de natureza sexual. Pode ser realizado por calquera membro da institución, con independencia da súa posición ou status, mesmo poden ser suxeitos activos os compañeiros e compañeiras de traballo ou terceiras persoas situadas dalgún modo na contorna de traballo.

No anexo 9.6.1. relaciónanse, a título enunciativo e sen ánimo exhaustivo, exemplos de condutas constitutivas de acoso sexual.

5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

O acoso por razón de sexo é un tipo de acoso discriminatorio que se define como calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensiva" (artigo 7.2 da L.O. 3/2007).

No anexo 9.6.2 relaciónanse, a título enunciativo e sen ánimo exhaustivo, exemplos de condutas constitutivas de acoso por razón de sexo.



5.3. ACOSO DISCRIMINATORIO

Segundo a **Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación**, constitúe acoso discriminatorio calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas nesa lei, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

As causas de discriminación poden ser, entre outras, as seguintes:

- 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/o predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos.
- lingua
- situación socioeconómica
- ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Este tipo de acoso pódese manifestar en diferentes dimensións, podendo ser un acoso psicolóxico, físico, ambiental etc.

O acoso discriminatorio reúne as mesmas características que o acoso moral, debe tratarse de condutas reiteradas e frecuentes, crear unha contorna intimidatorio degradante ou ofensivo, e se é o caso, producir un dano na saúde do traballador/a.

No anexo 9.6.4 relaciónanse, a título enunciativo e sen ánimo exhaustivo, condutas constitutivas de acoso discriminatorio.



5.4. ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE OU EXPRESIÓN DE XÉNERO (ACOSO POR LGTBIFOBIA).

As persoas con orientación sexual, expresión e identidade de xénero diversas vense afectadas por prexuízos sociais preestablecidos que poden acabar xerando situacións de acoso discriminatorio.

Na **Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI** incorpórase a mención específica deste tipo de acoso.

Enténdese como calquera comportamento baseado en orientación sexual, expresión e identidade de xénero ou características sexuais dunha persoa que teña a finalidade ou provoque o efecto de atentar contra a súa dignidade ou a súa integridade física ou psíquica ou de crearse unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou molesto.

Esta lei modifica o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado por Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, procedendo a sancionar condutas que ocasionen este tipo de acoso, así como condutas discriminatorias, como a solicitude, no marco de procesos de selección, de datos persoais respecto diso, sendo infraccións administrativas moi graves.

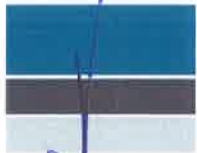
No anexo 9.6.5. relaciónanse, a título enunciativo e sen ánimo exhaustivo, exemplos de condutas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero.

5.5. CIBERACOSO OU ACOSO NO ÁMBITO DIXITAL

No artigo 48 da **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes** reflíctese que as Institucións deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incluídos os cometidos no ámbito dixital. Por iso, neste Protocolo é necesario incluír o ciberacoso como un dos tipos de acoso que se poden abarcar.

A **Lei Orgánica 10/2022 do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual**, pretende dar resposta especialmente ás violencias sexuais cometidas no ámbito dixital, o que comprende a difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnolóxicos, a pornografía non consentida e a extorsión sexual.

Inclúense neste epígrafe aquelas situacións de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, identidade ou expresión de xénero e outras violencias, que poidan producirse durante o traballo, en relación con el ou como resultado deste no marco das comunicacións realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación.



Consello de Contas
de Galicia



O concepto ciberacoso alude ao uso dos diferentes medios dixitais co obxectivo de acosar a unha persoa de forma reiterada, neste caso no espazo de traballo ou existindo unha relación laboral.

Este tipo de acoso foise mencionando de maneira transversal en diferentes tipoloxías, pois as motivacións para levar a cabo un acoso mediante medios dixitais poden ser moi diversas, podendo ser con fins sexuais, tentando causar un sometemento psicolóxico etc.

No anexo 9.6.3 relaciónanse, a título enunciativo e sen ánimo exhaustivo, exemplos de condutas constitutivas de ciberacoso ou acoso no ámbito dixital.

5.6. ACOSO EXTERNO E ACOSO INTERNO

Procedimentalmente distinguirase entre acoso externo e acoso interno, sendo este último calquera situación na que o suxeito activo do feito denunciado sexa persoal interno do Consello de Contas de Galicia (persoas traballadoras, tanto persoal funcionario como persoal laboral ou eventual, Conselleiros/as) mentres que será externo no resto de situacións.

A diferenza radicarán na limitada capacidade de actuación do CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA no caso de que as persoas responsables das actuacións sexan alleas á mesma. Esta situación especial requirirá dun procedemento de actuación específico.

En caso de acharse implicadas persoas traballadoras dunha empresa externa que estea a prestar un servizo ou realizando unha obra por conta do Consello de Contas, o/a conselleiro/a maior dirixirase á devandita empresa ao obxecto de que adopte aquelas medidas máis idóneas e urxentes que dean solución ao problema exposto e evite que se volva a producir.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

A **Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual** determina no artigo 12 "Prevención e sensibilización no ámbito laboral", a obriga por parte das institucións de promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, nos termos previstos no artigo 48 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, incluídos os labores no ámbito dixital.

Así mesmo, deberán arbitrar procedementos específicos para a súa prevención, xunto co acoso por orientación sexual, identidade ou expresión de xénero, e para canalizar as denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fosen vítimas destas condutas, incluíndo especificamente as sufridas no ámbito dixital.

Para evitar os casos de acoso e violencia, resulta fundamental a posta en marcha de medidas preventivas que impidan a súa aparición. A estes efectos realizaranse as actuacións que se describen nos seguintes apartados.



Consello de Contas
de Galicia



6.1. Avaliación e prevención dos riscos psicosociais

A prevención dunhas condutas inadecuadas e inaceptables, como son as condutas de acoso e violencia, debe integrarse no contexto dunha acción xeral e proactiva de prevención dos riscos psicosociais, en xeral. As distintas formas de organizar o traballo e as relacións entre as persoas poden favorecer ou, pola contra, evitar, situacións ou condutas inadecuadas como as que nos ocupan.

Incluirase na valoración de riscos dos diferentes postos de traballo ocupados por traballadoras o acoso sexual e por razón de sexo, o acoso por orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e outras violencias entre os riscos laborais concorrentes, debendo formar e informar diso ás súas traballadoras. Para iso deberá telos en conta á hora de realizar a avaliación de riscos dos distintos postos ocupados polas persoas traballadoras, identificando os perigos e avaliando os riscos (**L.O.10/2022, do 6 de setembro de garantía integral da liberdade sexual; Artigo 9 do Convenio 190 da OIT**).

6.2. Divulgación do Protocolo

Garantirase o coñecemento efectivo deste Protocolo por todas as persoas traballadoras e a todos os niveis dentro do Consello de Contas de Galicia, asegurando a súa dispoñibilidade para todo o persoal. Esta difusión incidirá no compromiso da Institución de garantir ambientes de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero, así como no acoso discriminatorio.

Publicarase este protocolo na páxina web do Consello de Contas e crearase na intranet un espazo visible e de fácil acceso onde constará o correo de contacto do Comité/Comisión de investigación. Tamén se difundirá ao persoal que presta servizos no Consello de Contas a través de correo electrónico.

O presente protocolo daráselles a coñecer ás empresas colaboradoras, subministradoras e a aquelas que manteñan unha relación xurídica contractual ou afín co Consello de Contas cando presten servizos nas instalacións ou no espazo virtual da Institución. Así mesmo, informarase da existencia do protocolo ao persoal de novo ingreso.

Promoverase unha contorna de respecto, corrección no ambiente de traballo, inculcando a todo o persoal, independentemente da súa vinculación laboral, os valores de igualdade de trato, respecto, dignidade e libre desenvolvemento da personalidade.



6.4. Formación

O Consello de Contas de Galicia promoverá accións formativas enfocadas ao conxunto do persoal no ámbito da protección integral contra os acosos e violencias as violencias sexuais aclarando os diferentes conceptos e buscando a implicación de todas as persoas traballadoras.

A Institución promoverá a sensibilización e ofrecerá formación para a protección integral contra o acoso sexual e/o por razón de sexo orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e outras violencias no traballo (**L.O. 10/2022, do 6 de setembro de garantía integral da liberdade sexual**). Tratarase de facer consciente a todo o persoal da súa responsabilidade na construción dun contorno de traballo respectuoso, especialmente ás persoas que exerzan responsabilidades.

Esta materia será incluída nos Plans de formación que aprobe a Institución. Así mesmo, calquera persoa do Consello de Contas poderá solicitar os cursos convocados pola Escola Galega de Administración Pública, coa que se asinan convenios de colaboración, para poder participar nesas actividades formativas, seguindo o estipulado no artigo 168.2 da **Lei 7/2023, de 30 novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes en Galicia**, sobre accións de información, formación e sensibilización do persoal:

A Escola Galega de Administración Pública, a Academia Galega de Seguridade Pública e os demais centros de formación do persoal ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e do seu sector público organizarán actividades formativas contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo para sensibilizar a todo o persoal, en cuxos criterios de selección poderase ter en consideración o feito de ocupar un posto de traballo que teña persoal ao seu cargo.

Ademais, facilitarase información e formación ao persoal sobre os principios e valores que deben respectarse na Institución e sobre as condutas que non se admiten en materia de prevención dos anteditos acosos e violencias no traballo.

Así mesmo, proporcionarase unha formación específica sobre o protocolo de actuación a aquelas persoas con responsabilidades, directas ou indirectas, na implementación do presente protocolo, así como ao persoal responsable da canalización e resolución das denuncias, que lles permita identificar os factores que contribúen a impedir que se produzan situacións de acoso e a familiarizarse coas súas responsabilidades nesta materia. A formación das persoas que participen na comisión de investigación terá carácter obrigatorio.

7. CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

7.1. Composición

Constituirase unha comisión de investigación permanente para o tratamento dos casos de acoso. Esta Comisión deberase constituír por persoas íntegras, independentes nas súas decisións e, preferentemente, con formación neste tipo de situacións (prevención de riscos laborais, especializados en recursos humanos, coñecementos médicos, psicolóxicos, xurídicos...).



Consello de Contas
de Galicia



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL**
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

A Comisión de Investigación será un órgano permanente composto por catro membros:

- Dúas persoas en representación da Institución.
- Unha persoa que ostente a representación do persoal laboral que actuará como Representante Legal dos/as Traballadores/as (RLPT).
- En tanto non se constituía unha xunta de persoal propia do Consello de Contas, tamén participará unha persoa en representación das seccións sindicais maioritarias no ámbito da administración autonómica.

A persoa que represente os sindicatos será elixida entre aquelas que formen parte da comisión de seguimento do Plan de Igualdade. Será convocada, para cada denuncia presentada, de forma rotatoria de acordo coa seguinte orde: CCOO, CIG, CSIF, UXT.

A comisión, de forma individual para cada denuncia presentada, poderá solicitar asesoramento externo, cando a complexidade do caso o requira ou de considerarse necesario por outras causas xustificadas.

Garantírase que as persoas que integran a Comisión de investigación contén con formación especializada en igualdade, prevención do acoso e violencias e riscos laborais. O Consello de Contas impartirá formación técnica específica ás persoas que integran a Comisión, no caso de que non contén con ela.

A composición poderá ser modificada en calquera momento, salvo cando exista unha investigación en curso, se as circunstancias o fixesen necesario, por solicitude da dirección da institución ou ben da parte social representada na comisión de seguimento do plan de igualdade, a través do procedemento estipulado na dita comisión ou o que libremente estableza a Institución.

7.2. Nomeamento, substitución e cese.

As persoas que integren a comisión en representación da Institución serán nomeadas polo Pleno a proposta do conselleiro maior.

As persoas que integren a comisión de investigación só poderán ser substituídas en caso de dimisión, ausencia, finalización do mandato ou cesamento por parte das persoas que as designaron, por imposibilidade ou causa xustificada. En ningún caso poderán ser cesadas en metade dunha investigación en curso nin como consecuencia dunha represalia pola súa actuación.

Seránlles de aplicación as causas de abstención e recusación recollidas nos artigos 23 e 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público. A súa apreciación producirase por alegación de denunciante ou denunciado/a ou por vontade dalgún membro da comisión. Unha vez formulada será resolta e proveída a substitución no prazo dun día desde a súa presentación.

Nos supostos de substitución ou cesamento permitirase que o funcionamento da comisión continúe, pasando a ser titular a persoa designada como suplente da substituída ou cesada. Aplicarase a mesma regra para os casos de abstención ou recusación.



Para estes efectos, no momento de constitución da comisión nomearase as persoas que a integran en calidade de titulares e, polo menos, a unha persoa suplente para cada unha delas.

Para o suposto de ter un novo nomeamento, formalizarase por escrito a data da substitución e motivo, indicando nome, apelidos, DNI e cargo tanto da persoa saínte, como da entrante. O documento anexarase ao protocolo de acoso.

Igualmente, tamén pode ser modificada a composición da comisión polo mesmo procedemento de modificación e actualización deste protocolo de acoso con carácter de urxencia por parte da administración da institución en caso de necesidade de soporte dela perante unha situación de denuncia.

Unha vez creada a comisión, todo o persoal debe de ser informado da súa constitución e das súas funcións polas vías previstas no apartado 6.2 do presente protocolo.

7.3. Funcións da Comisión de Investigación.

A Comisión desenvolverá as súas funcións con total autonomía e discreción de xuízo, sen suxeición a instrucións xerárquicas.

As súas funcións serían as seguintes:

- a) Recibir as denuncias ou, no caso de actuación de oficio, a comunicación dos feitos, enviados polos órganos competentes.
- b) Dar traslado da copia das denuncias, con carácter previo á investigación e para efectos informativos, á Secretaría Xeral para que a traslade aos órganos competentes.
- c) Requirir da vítima a ratificación da denuncia ou, no caso de actuación de oficio, dos feitos que lle foran comunicados á comisión.
- d) Recibir da Comisión de Goberno as resolucións de arquivamento do procedemento.
- e) Investigar e cualificar os feitos.
- f) Propoñer, nun informe motivado, á Comisión de Goberno a adopción de medidas cautelares.
- g) Recibir as resolucións sobre a adopción, mantemento, levantamento ou modificación das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas.
- h) Elaborar un informe e remitilo, xunto cos votos particulares, se os houberse, á Secretaría Xeral para que o traslade á Comisión de Goberno.
- i) Supervisar o efectivo cumprimento das sancións impostas como consecuencia dos casos de acoso derivados da aplicación do presente protocolo.
- j) Realizar as propostas oportunas sobre a revisión do presente protocolo.

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



Consello de Contas
de Galicia



Os acordos da Comisión de investigación adoptaranse por maioría simple (indicándose no momento da súa constitución os métodos de desempate en caso de sucederse, así como a xestión en caso de ausencias).

Aos membros da Comisión seralles de aplicación as causas de abstención e recusación recollidas nos artigos 23 e 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público.

8. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

8.1. Denuncia

O procedemento iníciase coa presentación por escrito dunha denuncia ante calquera dos membros da Comisión de Investigación do Consello de Contas de Galicia ou utilizando o módulo de denuncias de acoso integrado na Canle Interna de información segundo as indicacións publicadas con carácter previo pola institución nun lugar visible e de fácil acceso tanto na web corporativa como na intranet.

Se a persoa traballadora considera máis factible a súa presentación por escrito a outra persoa diferente, poderá facelo a algunha das persoas responsables na Institución, quen informará e traspasará automaticamente a denuncia por escrito a unha das persoas da Comisión de Investigación, sempre que esta non estea implicada nin activa nin pasivamente nos feitos denunciados. Calquera persoa integrante da Comisión de Investigación que resulte estar implicada deberase inhibir de actuar nese caso, pasando as actuacións a outra persoa membro da Comisión de Investigación ou mesmo sendo relegada das súas funcións na Comisión ata a finalización da investigación, pasando unha das persoas suplentes a ocupar o seu cargo con carácter provisional.

Na preceptiva denuncia figurará:

1. Nome da persoa que presenta a denuncia, agás que se presente de forma anónima.
2. Nome da persoa acosada e posto que ocupa.
3. Nome da persoa presunta culpable de acoso e posto que ocupa.
4. Referencia sucinta ó feito sufrido con fixación dos diversos episodios cunha relativa datación cronolóxica. Citaranse, así mesmo, as probas de aseveración: testemuñas, vídeos ou documentos en calquera soporte que poidan ser acompañados
5. Sinatura da persoa que presenta a denuncia, ou dun terceiro/a ó seu rogo.

Esta denuncia poderá ser presentada pola/s persoa/s acosada/s ou por outras persoas do contorno laboral que sexan conscientes e coñecedoras dunha situación desta natureza, sempre que contén co consentimento da vítima para denunciar os feitos.

Unha vez recibida a denuncia, a Comisión deberá reunirse, no primeiro día hábil seguinte a súa recepción, para facer unha análise preliminar aos efectos de decidir se iníciase ou non o procedemento. En caso de optarse por tramitalo, a investigación iníciase nun prazo non superior a **2 días hábiles**.



8.2. Procedemento en caso de acoso externo

En caso de que o suxeito activo do feito denunciado sexa persoal externo, a capacidade de actuación do Consello de Contas de Galicia é máis limitada, polo que as actuacións consistirán nas seguintes:

1. Adopción de medidas cautelares, evitando o máximo posible o contacto entre as persoas presunta vítima e presunta acosadora.
2. Asesoramento á vítima sobre as posibilidades de actuación derivadas.
3. Acompañamento da vítima en cantas iniciativas de denuncia decida interpoñer (ante a Institución da persoa acosadora, en caso de que a situación derive da dita relación mercantil, perante a administración de xustiza ou ante calquera outra institución de intermediación).
4. Instancia á Institución da persoa acosadora, en caso de que a situación derive da dita relación mercantil, formulando unha posible interrupción da dita relación se non se toman as medidas de investigación básicas e as correspondentes resolucións.
5. Cantas medidas se estimen necesarias para defender a integridade física e moral das persoas traballadoras do Consello de Contas de Galicia fronte a terceiros.

8.3. Procedemento en caso de acoso interno.

En caso de que o suxeito activo do feito denunciado sexa persoal interno (persoas traballadoras, tanto funcionarios/as, como persoal laboral ou eventual), iniciarase o procedemento previsto neste protocolo nun prazo non superior a 2 días hábiles dende a recepción da denuncia.

Tras realizar a primeira análise dos datos sobre o caso, adoptarase algunha das seguintes alternativas:

- 1) Non admitir a trámite a denuncia, cando resulte evidente que os feitos denunciados non encaixan no ámbito deste protocolo. Neste caso comunicaráselle por escrito á persoa denunciante explicando os motivos polos que non se continúa co proceso.
- 2) Tramitar a denuncia se os feitos descritos, de ser certos, evidenciarían unha situación de acoso sexual ou acoso por razón de sexo orientación sexual, identidade ou expresión de xénero ou outras violencias no traballo.

Recibida a denuncia na institución, darase conta de forma inmediata á organización sindical á que lle corresponda formar parte da Comisión de Investigación, seguindo a orde de participación acordada, para que teña coñecemento da súa presentación.

Con carácter inmediato á recepción da denuncia, en atención ás circunstancias concorrentes, a Comisión poderá propoñer á Comisión de Goberno, a adopción das medidas cautelares necesarias, con especial atención á separación da presunta vítima da persoa denunciada.

Entre outras, proponanse as seguintes:



- Medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de posto, etc.). Estas medidas non suporán para a persoa denunciante un menoscabo ou prexuízo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas. Estas medidas poderán ser decretadas sen oír á parte denunciante en atención á relativa brevidade do procedemento e para evitar tanto a persistencia na actuación como o posible risco de destrución ou ocultación de probas.
- Medidas de apoio médico e psicolóxico que se pode pór á disposición da presunta vítima.
- Medidas de asesoramento xurídico.
- Medidas cautelares para a protección da saúde da presunta vítima.
- Informar de que a realización da denuncia non pecha a porta á tramitación de accións administrativas ou xudiciais pertinentes. En caso de optar pola vía xudicial, o procedemento quedaría en suspenso, ben que se poderán manter as medidas cautelares que se adoptasen.
- Adoptar as medidas necesarias para protexer a vítimas, testemuñas, informantes, que interveñan no procedemento, fronte ás posibles represalias.

Investigación.

Recibida a denuncia iniciárase a fase de investigación.

Citarase a persoa denunciante de forma inmediata, e como máximo nun prazo de **2 días hábiles** seguintes á recepción da denuncia (isto é, sábados, domingos e festivos excluídos). Se a persoa denunciante non é a presunta vítima, trala súa declaración, nun prazo máximo de **2 días hábiles**, citarase á presunta vítima para tomar tamén a súa declaración, coñecer a súa versión e ratificar os feitos denunciados. A persoa denunciante poderá ser asistida de letrado/a ou dun terceiro/a.

Tras a/s entrevista/s coa persoa denunciante e a vítima, notificaráselle o inicio do procedemento de investigación á persoa denunciada e será citada para a súa audiencia no prazo máximo de dous días hábiles. Poderá comparecer coa asistencia letrada se o considera oportuno.

A Comisión de Investigación levará a cabo unha investigación para esclarecer os feitos, podendo contar cos medios que estime convenientes. As actuacións desenvolvidas poden consistir en recompilación de probas, documentos, notas ou entrevistas ás persoas implicadas. Tamén poderán realizarse acareos entre testemuñas mais nunca confrontacións entre a vítima e o/a hipotético/a autor/a. Asegurarase en todo caso a protección da/s vítimas mediante representación ou os medios que se estime necesarios.

Como criterio xeral, a duración máxima estimada desta fase de investigación será de **10 días hábiles** (isto é, sábados, domingos e festivos excluídos) desde a presentación da denuncia, sempre e cando non existan circunstancias que requiran a ampliación da dita duración estimada, práctica de dilixencias adicionais de investigación, necesaria realización de desprazamentos para a súa práctica, declaración tardía da presunta vítima pola súa propia petición, coincidencia con período de vacacións ou situacións de incapacidade temporal notificada. A única prórroga posible desta fase instrutora será por cinco días, e deberá estar suficientemente xustificada por escrito motivado.

Nos casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo orientación sexual, identidade ou expresión de xénero operará a inversión da carga da proba sempre que a denuncia conteña un principio de



Consello de Contas
de Galicia



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL**
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

proba que xustifique a súa interposición tal como se prevé no artigo 13 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes: *«De conformidade coas leis procesuais, naqueles procedementos nos que as alegacións da parte demandante se baseen en actuacións discriminatorias por razón de sexo, corresponderalle á parte demandada acreditar a inexistencia de discriminación nas medidas adoptadas e a súa proporcionalidade»*

En todos os procedementos derivados dunha denuncia por acoso sexual, por razón de sexo orientación sexual, identidade ou expresión de xénero, ou calquera outra forma de discriminación ou violencia no ámbito laboral, aplicarase o principio da inversión da carga da proba nos termos establecidos pola lexislación vixente.

Isto significa que, unha vez presentada a denuncia acompañada dun principio de proba ou indicios razoables, corresponderalle á parte denunciada probar que non se produciu o acoso denunciado nin a vulneración dos dereitos fundamentais alegados.

Considéranse indicios razoables, entre outros, a existencia de testemuños coincidentes, documentos ou mensaxes escritas, datos obxectivos, patróns de conduta ou calquera feito verificable que apoie a versión da persoa denunciante.

Este principio aplicarase desde a fase inicial de investigación interna, e orientarase ao esclarecemento dos feitos, sen que poida esixirse á persoa denunciante unha proba plena ou definitiva como requisito para iniciar a tramitación do procedemento.

A intervención dos/as representantes legais das persoas traballadoras, tanto como a de posibles testemuñas e de todas as persoas actuantes, deberá observar o carácter confidencial das actuacións, por afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas. Observarase o debido respecto tanto á persoa que presentou a denuncia como á persoa denunciada, a cal terá o beneficio da presunción de inocencia.

Para asegurar este feito, todo o persoal, incluídas as persoas representantes das persoas traballadoras, que participen na investigación ou teñan coñecemento oficial dela, asinarán un acordo de confidencialidade. En calquera caso, para garantir a dita confidencialidade, as persoas participantes no proceso de investigación poderanse anonimizar mediante códigos mantendo a clave destes nun documento de accesibilidade limitada.

Todas as actuacións da Comisión de Investigación documentaranse por escrito, levantándose as correspondentes actas. Nos casos de incluír testemuños ou declaracións, serán subscrias, polas persoas da Comisión de Investigación, así como por aquelas que os emitisen, dando conformidade a que o transcrito se corresponde fielmente coas alegacións ou declaracións efectuadas. Permitirase a constatación das declaracións persoais a través das correspondentes gravacións de audio. Poderase dar copia de cada acta, unha vez asinada, ás persoas que interviron nela.

Como norma xeral todas as actuacións serán secretas agás para as partes nelas intervinientes, de forma que non poderán existir filtracións do seu contido e a documentación xerada na investigación terá carácter reservado.



Resultado do informe.

O prazo para a emisión do dito informe non poderá exceder os **10 días hábiles** (isto é, sábados, domingos e festivos excluídos), computados desde a finalización da fase de investigación.

O resultado do informe pode ser o seguinte:

1. O **arquivamento**, porque se considere que as probas non son concluíntes. Implica o arquivo do expediente.

Se con motivo da investigación realizada, non se constata a existencia do acoso, pero pónse de manifesto que subxace un conflito persoal relevante xerado polo traballo, a comisión de investigación trasladará esta conclusión ao seu informe para que a Comisión de Goberno actúe en consecuencia.

Se, no seu caso, se constatase calquera outro comportamento ou conduta inadecuada susceptible de sanción, a Comisión de investigación trasladará esa conclusión ao seu informe de arquivamento para que a Comisión de Goberno actúe en consecuencia mediante a incoación do expediente disciplinario pertinente.

1. O **recoñecemento de acoso**, que se tipificará como falta grave ou moi grave, tendo en conta o conxunto de circunstancias concorrentes dos feitos, así como a intensidade da conduta, a súa reiteración, afectación sobre o cumprimento laboral da vítima, etc.

Daráselle traslado do informe final acordado á Secretaría Xeral, para que dea traslado á Comisión de Goberno aos efectos de que adopte as medidas disciplinarias que correspondan.

Se a sanción imposta non comporta o traslado forzoso ou o cesamento, o Consello de Contas de Galicia tomará as medidas oportunas para que, na medida do posible, a persoa agresora e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral.

Se da proba practicada dedúcese a concorrencia de indicios de acoso, en calquera das súas manifestacións, ou de calquera outro comportamento constitutivo de delito contrario á liberdade sexual e a integridade moral, nas conclusións do seu informe, a Comisión de Investigación propoñerá á Comisión de Goberno a adopción inmediata das correspondentes medidas cautelares e o traslado urxente ao Ministerio Fiscal.

A duración total do procedemento non debe superar os **20 días hábiles**.

O informe conterá, polo menos, a seguinte información que se relaciona a título enunciativo, non limitativo:

1. Identificación das persoas que integran a Comisión de investigación.
2. Data da resolución.
3. Identificación das persoas denunciante, vítima e denunciada.



Consello de Contas
de Galicia



4. Relación de antecedentes.
5. Resumo de dilixencias e probas practicadas.
6. Feitos acreditados.
7. Conclusións motivadas.
8. Circunstancias agravantes ou atenuantes avaliadas.
9. Proposta de medidas correctoras instando, se é o caso, a apertura de procedemento disciplinario contra a persoa denunciada.
10. Sinatura dos membros da comisión.

Faltas

O acoso e violencias, en calquera das súas modalidades, terá o tratamento establecido no réxime disciplinario que se indique.

Se a persoa infractora ten a condición de persoal laboral aplicarase o previsto no convenio colectivo propio do Consello de Contas de Galicia (N.º 1503592) ou no Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

Se a persoa infractora ten a condición de persoal funcionario, aplicarase o previsto na Lei 2/2015, do 19 de abril, do emprego público de Galicia.

Sancións

As sancións aplicables ao persoal laboral serán as que previstas no convenio colectivo propio do Consello de Contas de Galicia (N.º 1503592) ou no Convenio Colectivo que resulte de aplicación en cada caso ou norma superior vixente en cada momento segundo a vinculación laboral da persoa infractora.

A imposición de sancións ao persoal funcionario rexerese polo disposto na Lei 2/2015, do 19 de abril, do emprego público de Galicia.

8.4. Seguimento e asistencia

A responsabilidade do seguimento da execución e cumprimento das medidas correctoras propostas corresponderalle á Comisión de Investigación, debendo prestar unha especial atención, nos casos en que puidese ter afectación das vítimas, ó apoio e, se é o caso, rehabilitación delas.

Para este labor, a responsable do seguimento reunirse anualmente para revisar as denuncias de acoso, e elaborará un informe conxunto das súas actuacións, que será entregado á Secretaría Xeral ou ao Pleno da Institución, e do cal se dará publicidade á totalidade do cadro de persoal. O citado informe debe respectar o dereito á intimidade e confidencialidade das persoas implicadas.

Rematado o procedemento, a responsable do seguimento poderá propoñer as seguintes medidas:



- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada.
- Modificación daquelas condicións laborais que, logo de consentimento da persoa traballadora acosada se considere beneficiosas para a súa recuperación.
- Adopción de medidas de vixilancia en protección da persoa traballadora acosada.
- A Institución tomará as medidas pertinentes para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.
- Reiteración do compromiso da Dirección de garantir un contorno laboral seguro, libre de acoso e violencia.
- Avaliación de riscos psicosociais na Institución.

A representación sindical da comisión de igualdade terá dereito a recibir información periódica sobre o número de veces que se activou o protocolo de acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero e outras violencias no traballo, dos resultados das investigacións, incluíndo o arquivo das actuacións, as medidas que se adopten en virtude do previsto no presente protocolo e a ser informada de cantos estudos se realicen neste ámbito, sempre que estes non conteñan datos de carácter persoal daquelas persoas que interviñesen ou interveñan como parte nas actuacións que nos ocupan.

Anualmente, a Comisión de Investigación elaborará un informe anual de avaliación do protocolo que conteña datos estatísticos non nominativos (número de denuncias, resolución, medidas adoptadas, reincidencias etc...). O dito informe será remitido á Comisión de Igualdade no primeiro trimestre do ano seguinte.

Así mesmo, informarase do número de expedientes disciplinarios e accións xudiciais do que se teña coñecemento como consecuencia dun acoso sexual ou por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero ou motivados pola activación do protocolo. En todo caso, a representación das organizacións sindicais terá o deber de siliro respecto daqueles feitos dos que puidesen ter coñecemento no exercicio da súa representación.

8.5. Principios de actuación e garantías do procedemento.

Este protocolo estará informado polos seguintes principios e garantías:

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



Consello de Contas
de Galicia



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL**
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

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

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

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

e) **Seguridade xurídica.** Os órganos competentes para coñecer, tramitar e resolver as denuncias por acoso e as diferentes fases que conforman o procedemento de actuación serán as expresamente establecidas neste protocolo.

f) **Voluntariedade.** A utilización das vías previstas por este protocolo é voluntaria para as persoas que se consideren afectadas por feitos constitutivos de acoso. Se aquelas decidisen acudir á vía xurisdiccional, suspenderanse as actuacións desenvolvidas ao abeiro deste protocolo ata a recaída do auto ou da sentenza xudicial firme. Cando se falla en favor da inadmisión a trámite ou da desestimación da pretensión da parte denunciante, proseguirase co procedemento do protocolo. En caso contrario, é dicir, se recaese sentenza estimatoria firme, archivarase o mencionado procedemento do protocolo.

g) **Garantía de indemnidade.** A secretaría xeral garantirá o respecto aos dereitos de todas as persoas que participen na aplicación deste protocolo e a súa indemnidade, especialmente a das persoas afectadas, prohibindo calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación dunha queixa, demanda ou recurso, destinados a impedir ou mitigar as condutas constitutivas dalgunha das modalidades de acoso previstas neste protocolo.

No caso de que se detectasen represalias deberanse arbitrar os mecanismos axeitados para protexer a vítima ou persoas involucradas na tramitación do procedemento, efectuando un seguimento activo da situación.

h) **Colaboración.** Todo o persoal do Consello de Contas ten a obriga de colaborar coa Comisión de Investigación e coa secretaría xeral. Os informes que soliciten terán carácter preferente e urgente.

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



Consello de Contas
de Galicia



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL

CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

O procedemento gozará, ademais, das garantías propias da presunción de inocencia e a libre achega de probas.

Garántese así mesmo, o dereito a que o comité este predeterminado pola norma de creación e a imparcialidade deste

Por último, as persoas implicadas poderán estar acompañadas en todas as fases do procedemento por unha persoa asesora e terán dereito a seren oídos en calquera momento do procedemento e a analizar as probas achegadas pola parte contraria.

8.6. A reparación da vítima

1. A resolución pola que remata o correspondente procedemento ordenará o cesamento inmediato da conduta ou do comportamento lesivo dos dereitos fundamentais da vítima; disporá o restablecemento inmediato do dereito lesionado coa correspondente reposición ao punto anterior aos feitos lesivos e informará das accións de reparación económica que asisten.

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

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

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

8.7. Disposicións finais

A regulación e procedementos establecidos neste protocolo non impiden, en ningún momento, que se poida promover e tramitar calquera outra acción para esixir responsabilidades administrativas, sociais, civís ou penais que, no seu caso, correspondan.

- Tanto a Secretaría Xeral como a Comisión de Goberno, como a representación do persoal deberán informar e asesorar ao persoal que o requira sobre o contido deste protocolo e os métodos de resolución sobre acoso.
- O contido deste protocolo é de obrigado cumprimento. Entrará en vigor a partir da súa aprobación que será simultánea á do Plan de Igualdade da Institución.

En Santiago de Compostela, a 23 de xuño de 2025.



Consello de Contas
de Galicia



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA**

[Handwritten signatures and text in blue ink, including the name 'Anto Carb' at the bottom.]

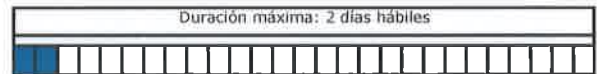


9. ANEXOS

9.1. ESQUEMA DE PROCEDIMENTO ESTÁNDAR

Duración máxima do procedemento, salvo retrasos xustificados, 20 días hábiles.

DENUNCIA
(Por escrito, ante calquera membro da comisión de investigación)



PROCEDIMENTO FORMAL

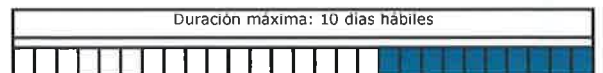
INVESTIGACIÓN

- Entrevista á persona denunciante (2 días hábiles)
- Notificación e entrevista á persoa denunciada (2 días hábiles posteriores)
- Prospección de medidas cautelares
- Actuacións de investigación



INFORME RESOLUCIÓN

- Sobresemento / Recoñecemento de acoso
- Remisión á Dirección da Institución
- Adopción de medidas





Consello de Contas de Galicia



9.2. MODELO DE DENUNCIA INTERNA

CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

Denunciante			
Nome	Área	Posto de traballo	Teléfono de contacto
Datos da persona acosada no caso de que NON COINCIDA coa persoa denunciante			
Nome	Área	Posto de traballo	
Vinculación laboral:			
<input type="checkbox"/> Persoal funcionario <input type="checkbox"/> Persoal laboral <input type="checkbox"/> Persoal eventual			
A identificación deberá ser o máis exacta posible para que non haxa lugar a equívocos Se houberse máis dunha persoa/s afectada/s farase constar na descrición dos feitos Se non houberse persoa/s afectada/s concretas (acoso "ambiental") deixarase en branco			
Persoa presuntamente acosadora			
Nome	Área	Posto de traballo	
Vinculación laboral:			
<input type="checkbox"/> Persoal funcionario <input type="checkbox"/> Persoal laboral <input type="checkbox"/> Persoal eventual			
A identificación deberá ser o máis exacta posible para que non haxa lugar a equívocos			



Consello de Contas de Galicia



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL

CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

Feitos denunciados	
Descrición dos feitos	Documentación Anexa (listar)

Solicito o inicio das actuacións segundo o Protocolo de prevención e actuación nos casos de acoso ou violencias da Institución.

Data	Sinatura da persoa denunciante	

Entregarase unha copia do documento coa sinatura da persoa receptora á persoa denunciante

[Handwritten signatures and notes in the left margin]



Consello de Contas
de Galicia



9.3. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE

_____, con DNI:
_____, sendo solicitado/a polo Consello de Contas de Galicia para intervir
no procedemento de resolución da denuncia por acoso sexual e/o acoso por razón de sexo e/ou
acoso por orientación sexual e/ou acoso por identidade de xénero e/ou acoso por expresión de
xénero e/ou acoso discriminatorio que puidesen producirse na súa contorna, **COMPROMÉTOME** a
respectar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das
diferentes fases do proceso.

Por tanto, e de forma máis concreta, **MANIFESTO** o meu compromiso para cumprir coas seguintes
obrigacións:

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

Así mesmo, declaro que fun informado polo Consello de Contas de Galicia da responsabilidade disciplinaria en que podería incurrir por incumprimento das obrigacións anteriormente expostas.

En LUGAR000, a ____ de _____.

Asinado:



Consello de Contas de Galicia



9.4. MODELO DE NOMEAMENTO E ACEPTACIÓN DE COMPOÑENTE DA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

_____, con DNI: _____, sendo designado/a polo Consello de Contas de Galicia para desempeñar o labor de "membro/a de a Comisión de Investigación" conforme o establecido no Protocolo de prevención e actuación en casos de acoso sexual ou por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero, acoso discriminatorio e outras violencias no traballo da Institución,

COMPROMÉTOME

A asumir as funcións e desempeñar o labor indicado para esta figura no devandito Protocolo.

A proceder coa máxima dilixencia posible para discernir sobre os feitos denunciados e actuar sen prexuízos con ningunha das persoas implicadas.

A respectar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases dos procesos nos que puidese intervir.

Por tanto, e de forma máis concreta, MANIFESTO o meu compromiso para cumprir coas seguintes obrigacións:

- Garantir a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade ao longo de todos os procedementos, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.
- Garantir o tratamento reservado e a máis absoluta discreción en relación coa información sobre as situacións que puidesen ser constitutivas de acoso sexual e/o acoso por razón de sexo e/ou discriminatorio.
- Garantir a máis estrita confidencialidade e reserva sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teña coñecemento, así como velar polo cumprimento da prohibición de divulgar ou transmitir calquera tipo de información por parte do resto das persoas que interveñan nos procedementos.

Así mesmo, declaro que fun informado/a polo Consello de Contas de Galicia da responsabilidade disciplinaria en que podería incurrir por incumprimento das obrigacións anteriormente expostas..

En LUGAR000, a ____ de _____.

Asinado:

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the left margin]

9.6. Relación de comportamentos constitutivos de acoso.

Os comportamentos que se describen a continuación serven para ilustrar sobre as posibles condutas constitutivas de acoso, sen vontade de limitar a súa tipoloxía e o seu número. De igual modo, a súa clasificación é meramente orientativa e exemplificativa.

9.6.1. Exemplos de condutas constitutivas de acoso sexual.

- Chantaxe sexual ou manifestación do acoso sexual en que o/a chantaxista é unha persoa xerarquicamente superior á vítima que 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, rozamentos ou palmadiñas.
- Comentarios ou xestos repetidos de carácter sexual.
- Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de carácter sexual ofensivo.
- A persecución reiterada e ofensiva contra a integridade sexual.
- Exposición ou exhibición de gráficos ou imaxes de contido sexualmente explícito non consentidas e que afecten a integridade e indemnidade sexual.
- Bromas ou proposicións sexualmente explícitas que afecten a integridade e indemnidade sexual.
- Preguntas ou insinuacións acerca da vida privada da persoa que afecten a súa integridade e indemnidade sexual.
- Demanda de favores sexuais, incluídos os que asocien eses favores coa mellora das condicións de traballo do/da traballador/a ou a súa estabilidade no emprego.
- Observacións suxestivas e desagradables, chistes ou comentarios sobre a aparencia e aspecto ou abusos verbais deliberados.
- Invitacións impúdicas ou comprometedoras.
- Uso de imaxes ou pósters pornográficos nos lugares de traballo.
- Xestos obscenos.
- Observación clandestina de persoas ou lugares reservados.
- Agresións físicas.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación dun/dunha traballador/a por razón do seu sexo.

9.6.2. Exemplos de condutas constitutivas de acoso por razón de sexo.

- Trato desfavorable ou demérito da valía profesional por razón de embarazo, da maternidade ou da paternidade.
- Levar a cabo comentarios ofensivos sobre a orientación sexual da persoa, a súa identidade de xénero ou sobre o seu aspecto.

- Condutas que, en función da orientación sexual ou da identidade de xénero dunha persoa, teñan por obxecto ou efecto a discriminación de homosexuais, bisexuais e transexuais.
- Comportamentos que contribúen a crear ou a reproducir unha percepción pexorativa de calquera orientación sexual distinta da heterosexual.
- Condutas hostís cara a quen, sexa home ou muller, exercite dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e profesional.
- O menosprezo das capacidades, habilidades e do potencial intelectual, emocional ou físico debido á orientación sexual dunha persoa.
- A ridiculización do modo de falar, modais e outras formas de expresión de xénero.
- Comentarios despectivos acerca das mulleres ou dos valores considerados femininos, e, en xeral comentarios sexistas sobre mulleres ou homes baseados en prexuízos de xénero.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación dun traballador por razón do seu sexo.

9.6.3. Exemplos de condutas constitutivas de ciberacoso sexual.

- Distribuír na internet unha imaxe (sexting) ou datos comprometidos de contido sexual (reais ou falsos).
- Difundir mentiras ou publicar fotografías ou vídeos vergoñosos con contido sexual de persoas traballadoras nas redes sociais.
- Enviar mensaxes, imaxes ou vídeos ferintes, abusivos ou ameazantes a través de plataformas de mensaxaría ás persoas traballadoras co fin de obter un beneficio sexual.
- Usurar a identidade dunha persoa traballadora ou crear un perfil falso dela para, no seu nome:
 - a) Enviar mensaxes ou facer comentarios agresivos de contido sexual.
 - b) Crear contas falsas.
 - c) Realizar demandas ou ofertas sexuais.
- Dar de alta a persoa traballadora nun sitio web onde poida ser estigmatizada ou ridiculizada.
- Divulgar pola internet gravacións con móbiles en que se intimida, agride, etc., unha persoa traballadora.
- Dar de alta o correo electrónico da persoa traballadora para convertela en albo de spam, contactos con persoas descoñecidas, etc.
- Acceder ao computador da persoa traballadora, inclusive a través dun programa de control remoto, para controlar as súas comunicacións con terceiros, sempre que o dito acceso non estea relacionado co desempeño do seu traballo.
- Difundir nas redes sociais rumores sobre un comportamento reprochable atribuído á persoa traballadora.
- Perseguir e incomodar a persoa traballadora nos espazos da 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.

Aínda que estes feitos non se dean dentro do horario laboral (por exemplo, envío de WhatsApp ao acabar a xornada), se a relación entre persoa acosada e acosadora só é laboral e non se estende a



un plano máis persoal, enténdese que este ciberacoso ten unha vinculación directa co ámbito laboral.

9.6.4. Exemplos de condutas constitutivas de acoso discriminatorio.

- Vulgar o desempeño do posto de traballo de xeito ofensivo.
- Burlarse das discapacidades da persoa traballadora.
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Atacar a nacionalidade, orixe ou etnia da persoa traballadora.
- Ataques por motivos sindicais.
- Ataques pola idade ou estado civil tales como comentarios pexorativos referidos a persoas maduras ou novas.
- Ataques ou desprezos pola utilización dunha lingua oficial.
- Modificacións substanciais das condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios/as traballadores/as.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles cunha orixe nas súas características persoais.
- Amoestacións con descualificación por non realizar ben o seu traballo.

9.6.5. Exemplos de condutas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero.

- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero.
- Utilización de humor sexista ou homófobo, tanto en forma de debuxos, mensaxes, chistes, vídeos, etc.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das persoas por mor da súa identidade de xénero, da súa orientación sexual ou da súa identidade de xénero.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou de forma nesgada, en función do seu sexo, identidade, expresión de xénero ou da súa inclinación afectiva.
- Ignorar ou excluír achegas, comentarios ou accións das persoas en función da súa expresión ou identidade de xénero.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe ou a súa reputación profesional.
- Negarse a nomear unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero que a identifica.
- Realizar comentarios ofensivos sobre a orientación sexual da persoa, a súa identidade de xénero ou sobre o seu aspecto.
- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas doutro sexo ou xénero.



Consello de Contas
de Galicia



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN NOS
CASOS DE ACOSO E VIOLENCIAS NO ÁMBITO LABORAL**
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA

Este Protocolo foi aprobado o 23 de xuño do 2025, por todas as persoas integrantes da Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade do Consello de Contas de Galicia :

En representación da Institución

En representación das persoas traballadoras

Mª Isabel García Garrido
Auditora (Presidenta titular)

Juan Carlos Gacia España
CCOO (vogal titular)

José Manuel Dacal Vázquez
Xefe sección Persoal (Secretario titular)

Berta Castaño Torrado
CIG (vogal titular)

María Pérez Vázquez
Auditora (vogal titular)

Ana García Campos
CSIF (vogal titular)

Javier Lourido Ameijeiras
Técnico Xurídico (vogal titular)

Lía Rodríguez Barros
UXT (vogal titular)

