



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
E ACTUACIÓN FRONTE AO
ACOSO SEXUAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO E OUTRAS
CONDUTAS
DISCRIMINATORIAS E
CONTRA A LIBERDADE
SEXUAL**

BENJAMIN J. REYES SANDOVAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL



BENJAMIN J. REY SAMPEDRO

**CIT
MAGA**

CENTRO DE INVESTIGACIÓN
E TECNOLOXÍA MATEMÁTICA
DE GALICIA

ÍNDICE

1.	COMPROMISO DO CITMAGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL	4
2.	CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E/OU ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL.....	6
2.1	A TUTELA PREVENTIVA FRONTE AO ACOSO.....	6
2.1.1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO PERANTE CONDUTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL.....	6
2.1.2	CONCEPTO E CONDUTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL	8
2.1.2.1	Definición e condutas constitutivas de acoso sexual	8
2.1.2.2	Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo	9
2.1.2.3	Definición e condutas constitutivas de violencia sexual.....	11
2.1.2.4	Definición e condutas constitutivas de acoso moral no traballo	12
2.1.2.5	Definición e causas constitutivas de trato e acoso discriminatorio	13
2.2	PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN.....	14
2.2.1	Determinación da Comisión instrutora para os casos de acoso	15
2.2.2	O inicio do procedemento: a queixa ou denuncia.....	16
2.2.3	A fase preliminar ou procedemento informal.....	17
2.2.4	O expediente informativo	17
2.2.5	A resolución do expediente de acoso.....	19
2.2.6	Seguimento	20
3.	DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR	21
4.	MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA NO CITMAGA.....	22
5.	ANEXO AO PROTOCOLO: INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	24



BENJAMIN J. REY SAMPELRO

1. COMPROMISO DO CITMAGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

Co presente protocolo, o Consorcio Centro de Investigación e Tecnoloxía Matemática de Galicia (CITMAGA) manifesta a súa tolerancia cero perante a concorrencia en toda a súa organización de condutas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, ou outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual.

Ao adoptar este protocolo, o CITMAGA quere subliñar o seu **compromiso coa prevención e actuación fronte á 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**, en calquera das súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal que presta servizos na súa organización, sexa persoal propio ou procedente doutras institucións ou empresas, incluídas as persoas que, non tendo unha relación laboral, prestan servizos ou colaboran coa organización, tales como persoal vinculado, persoal colaborador, persoal investigador en formación e as que realizan prácticas non laborais.

Así mesmo, o CITMAGA asume o compromiso de dar a coñecer a existencia do presente protocolo, con indicación da necesidade do seu cumprimento estrito, ás empresas e/ou entidades ás que desprace o seu propio persoal, así como, no seu caso, ás entidades e/ou empresas das que procede o persoal que traballa no CITMAGA. Así, a obrigaón de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas e/ou entidades.

Cando a presunta persoa acosadora quedase fóra do poder da dirección da entidade e, polo tanto, o CITMAGA non poida aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirse á entidade competente ao obxecto de que adopte as medidas oportunas e, no seu caso, sancione á persoa responsable, advertíndolle que, de non facelo, a relación que une a ambas as empresas e/ou entidades poderase extinguirse.

O protocolo será de aplicación ás situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual que se producen durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo:

- a) no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo;
- b) nos lugares onde a persoa traballadora toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións de aseo;
- c) nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais, científicas ou de formación relacionados co traballo;
- d) no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
- e) no aloxamento proporcionado pola entidade.
- f) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

Este protocolo dá cumprimento a canto esixen os artigos 46.2 e 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o RD 901/2020 do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Así mesmo, cumpre co articulado da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, en particular, o recollido no seu artigo 12:

1. As empresas deberán 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 e para canalizar as denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose vítimas destas condutas, incluíndo especificamente as sufridas no ámbito dixital. (...)

Doutra banda, dá cumprimento ao artigo 6.4 da Lei 15/2022 integral para a igualdade de trato e a non discriminación, en relación co trato e/ou o acoso discriminatorio por distintas causas, así como á Lei 4/2023 de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, respecto do trato discriminatorio, acoso ou violencia que poidan sufrir estas persoas por razón da súa orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais (artigos 3 e 15).

En efecto, o CITMAga, ao comprometerse coas medidas que conforman este protocolo, manifesta e publicita a súa vontade expresa de adoptar unha actitude proactiva tanto na prevención do acoso, da violencia sexual e outras condutas discriminatorias na contorna de traballo –sensibilización e información de comportamentos non tolerados pola entidade–, como na difusión de boas prácticas e a implantación de cantas medidas sexan necesarias para xestionar as queixas e denuncias que a este respecto se poidan expor, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

Santiago de Compostela, a 27 de abril de 2023

BENJAMIN REY SARRIEGO

O Presidente do Consello Reitor

Firmado digitalmente
por 76565571C
ANTONIO LOPEZ (R:
S1500132D)
Fecha: 2023.05.04
10:06:12 +02'00'

2. CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E/OU ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

Coa finalidade de dar cumprimento ao compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos expostos ata o momento, o CITMaga implanta un procedemento de prevención e actuación fronte ao acoso sexual, o acoso por razón de sexo e outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual, que foi negociado e acordado pola comisión negociadora do plan de igualdade, coa intención de establecer un mecanismo que fixe como actuar de maneira integral e efectiva perante calquera comportamento que poida resultar constitutivo destas condutas. Para iso, este protocolo inclúe tres tipos de medidas establecidos no apartado 7 do Anexo do RD 901/2020, do 13 de outubro:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición do acoso sexual e acoso por razón de sexo, outros tipos de violencias sexuais, discriminacións e condutas contra a integridade moral no traballo, e identificación de condutas que poderían ser constitutivas de acoso ou outras condutas discriminatorias.
2. Medidas proactivas ou procedimentais de actuación para canalizar as queixas ou denuncias que puidesen producirse e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas fronte ao acoso, as violencias sexuais e outras discriminacións no traballo e no seu caso, o réxime disciplinario.

BENJAMIN G. REY SAMPEDRO

2.1 A TUTELA PREVENTIVA FRONTE AO ACOSO

2.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO PERANTE CONDUTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

A entidade Consorcio Centro de Investigación e Tecnoloxía Matemática de Galicia (CITMaga) formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subliñar como deben ser as relacións entre o persoal da entidade e as condutas que non resultan tolerables na organización.

O presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo que poida manifestarse no CITMaga.

O CITMaga, ao implantar este procedemento, asume o seu compromiso de previr, non tolerar, combater e perseguir calquera manifestación destes tipos de acoso, outras violencias sexuais e outras condutas discriminatorias.

O acoso é, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses xurídicos entre os que destaca a dignidade da persoa traballadora como positivización do dereito á vida e á integridade física, psíquica e moral. A afectación á dignidade, con todo, non impide que un acto destas características poida xerar igualmente un dano a outros intereses xurídicos distintos tales como a igualdade e a prohibición de discriminación, a honra, a propia imaxe, a intimidade, a saúde etc. pero aínda e con iso será sempre por definición contrario á dignidade. En particular, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo xeran sempre unha afectación á dignidade de quen o sofre e é constitutivo de discriminación por razón de sexo.

No ámbito do CITMAGa non se permitirán nin tolerarán condutas que poidan ser constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo, outras violencias sexuais e outras condutas contra a integridade moral no traballo en calquera das súas manifestacións. A entidade, de acordo coa entidade de orixe da persoa –se fose o caso–, sancionará tanto a quen incorra nunha conduta ofensiva como a quen a promova, fomente e/ou tolere. Todo o persoal da entidade ten a obriga de respectar os dereitos fundamentais de todas e todos cantos conformamos o CITMAGa, así como daquelas persoas que presten servizos nela. En especial, absteranse de ter comportamentos que resulten contrarios á dignidade, intimidade e ao principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre condutas respectuosas.

Non obstante o anterior, de entender que está a ser acosada ou de ter coñecemento dunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo ou outras violencias sexuais e discriminacións, calquera persoa traballadora dispoñerá da posibilidade de, mediante queixa ou denuncia, activar este protocolo como procedemento interno, confidencial e rápido en aras da súa erradicación e reparación de efectos.

Instruído o correspondente expediente informativo, de confirmarse a concorrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo ou outras condutas contrarias á liberdade sexual e á integridade moral no traballo, o CITMAGa sancionará a quen corresponda, comprometéndose a usar todo o seu poder de dirección e sancionador para garantir unha contorna de traballo libre de violencia, de condutas discriminatorias sexistas e por razón de sexo e adecuado aos principios de seguridade e saúde no traballo.

BENJAMÍN REY SARRIEGO

2.1.2 CONCEPTO E CONDUTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

2.1.2.1 Definición e condutas constitutivas de acoso sexual

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Sen prexuízo do establecido no Código Penal, para os efectos deste protocolo constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal e/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 intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Todo acoso sexual considerárase discriminatorio.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

A título de exemplo e sen ánimo excluín-te nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual as condutas que se describen a continuación:

Condutas verbais:

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións e/ou presión para a actividade sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais indesexados.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

Condutas non verbais:

- Exhibición de fotos sexualmente suxestivas ou pornográficas, de obxectos ou escritos, miradas impúdicas, xestos de natureza sexual.
- Cartas ou mensaxes de correo electrónico ou en redes sociais de carácter ofensivo e con claro contido sexual.

Comportamentos Físicos:

- Contacto físico deliberado e non solicitado, abrazos ou bicos non desexados, achegamento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual

Entre os comportamentos constitutivos de acoso sexual pode diferenciarse o acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual que 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, a persoa acosadora será aquela 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 ofensiva para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indesexados de natureza sexual. Pode ser realizados por calquera persoa integrante da organización, con independencia da súa posición ou status, ou por terceiras persoas situadas dalgún modo na contorna de traballo.

2.1.2.2 Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo

DEFINICIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

Todo acoso por razón de sexo considerarase discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente nunha realidade concreta concorre unha situación cualificable de acoso por razón de sexo, requírese a concorrencia dunha serie de elementos conformadores dun común denominador, entre os que destacan:

- a) Frustración, entendendo como tal toda conduta intimidatoria, degradante, humillante e ofensiva que se orixina externamente e que é percibida como tal por quen a sofre.
- b) Atentado obxectivo á dignidade da vítima e percibida subxectivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. O ataque á dignidade de quen sofre acoso por razón de sexo non impide a concorrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales como o dereito a non sufrir unha discriminación, un atentado á saúde psíquica e física, etc.
- d) Que non se trate dun feito illado.
- e) O motivo destes comportamentos debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que bioloxicamente só lles poden afectar a elas (embarazo, maternidade, lactación natural); ou que teñen que ver coas funcións reprodutivas e de cuidados que como consecuencia da discriminación social presúmense inherentes a elas. Neste sentido, o acoso por razón de sexo tamén pode ser sufrido polos homes cando estes exercen funcións, tarefas ou actividades relacionadas co rol que historicamente se atribuíu ás mulleres, por exemplo, un traballador home ao que se acosa por dedicarse ao cuidado de menores ou dependentes.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

BENJAMÍN G. REY SÁNCHEZ

Condutas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de exemplo, e sen ánimo excluínte ou limitativo, as que seguen son unha serie de condutas concretas que, cumprindo os requisitos postos de manifesto no punto anterior, poderían chegar a constituír acoso por razón de sexo no traballo de producirse de maneira reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Xulgar o desempeño da persoa de maneira ofensiva, ocultar os seus esforzos e habilidades.
- Poñer en cuestión e desautorizar as decisións da persoa.
- Non asignar ningunha tarefa algunha, ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
- Negar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou facilitar datos erróneos.
- Asignar traballos moi superiores ou moi inferiores ás competencias ou cualificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moito menor da posuída.
- Ordes contraditorias ou imposibles de cumprir.



BENJAMIN REY SAMPEDRO

Roubo de pertenzas, documentos, ferramentas de traballo, borrar arquivos do computador, manipular as ferramentas de traballo causándolle un prexuízo etc.

- Ameazas ou presións ás persoas que apoian á persoa acosada.
- Manipulación, ocultamento, devolución da correspondencia, as chamadas, as mensaxes, etc., da persoa.
- Negación ou dificultades para o acceso a permisos, cursos, actividades etc.

Actuacións que pretenden illar á súa destinataria ou destinatario

- Cambiar a localización da persoa separándoa das súas compañeiras e compañeiros co obxectivo de illala.
- Ignorar a presenza da persoa.
- Non dirixir a palabra á persoa.
- Restringir a compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
- Non permitir que a persoa se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar ou restringir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico etc.).

Actividades que afectan á saúde física ou psíquica da vítima

- Agresións físicas.
- Ameazas verbais ou escritas.
- Berros e/ou insultos.
- Chamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a persoa, obrigándoa a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para prexudicar a persoa.
- Ocasionar desfeitas no posto de traballo ou nas súas pertenzas.
- Esixir á persoa realizar traballos perigosos ou prexudiciais para a súa saúde.

Ataques á vida privada e á reputación persoal ou profesional

- Manipular a reputación persoal ou profesional a través do rumor, a denigración e a ridiculización.
- Dar a entender que a persoa ten problemas psicolóxicos, tentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
- Burlarse dos xestos, a voz, a aparencia física, discapacidades, poñer alcumes etc.
- Críticas á nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada etc.

BENJAMÍN A. REY SANGUERO

2.1.2.3 Definición e condutas constitutivas de violencia sexual

DEFINICIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL

O artigo 3.1 da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual define as violencias sexuais como calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito público ou privado, incluíndo o ámbito dixital.

Segundo o devandito artigo, quedan comprendidos os seguintes actos:

- Os delitos previstos no Título VIII do Libro II do Código Penal:
 1. Agresión sexual.
 2. Violación.
 3. Delito de *grooming*.
 4. Delitos de exhibicionismo e provocación sexual.
 5. Delitos de proxenetismo.
 6. Delito de pornografía infantil.

- Mutilación xenital feminina.
- Matrimonio forzado.
- Acoso sexual.
- Trata con fins de explotación sexual.
- Ademais, reconece especial atención ás violencias sexuais cometidas por medios dixitais:
 1. Difusión de actos de violencia sexual.
 2. Pornografía non consentida e a infantil, en todo caso.
 3. Extorsión sexual a través de medios tecnolóxicos.

BENJAMIN A. REY SAAVEDRA

2.1.2.4 Definición e condutas constitutivas de acoso moral no traballo

DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL/MORAL

O **acoso laboral ou o acoso moral ou psicolóxico no traballo (*mobbing*)** é a exposición a condutas de violencia psicolóxica intensa, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo cara a unha ou máis persoas, por parte doutra/s que actúa/n fronte a aquela/s desde unha posición de poder –non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos–, co propósito ou o efecto de crear un ambiente hostil ou humillante que perturbe a vida laboral da vítima. A dita violencia dáse no marco dunha relación de traballo, e supón tanto un atentado á dignidade da persoa como un risco para a súa saúde.

Condutas constitutivas de acoso laboral/moral

A título de exemplo, e sen ánimo excluínte nin limitativo, constitúe acoso laboral/moral:

- Deixar á persoa traballadora de forma continuada sen ocupación efectiva, ou incomunicada, sen causa ningunha que o xustifique.
- Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que á traballadora ou ao traballador asígnanselle.
- Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.
- Accións de represalia fronte a persoas traballadoras que formularon queixas, denuncias ou demandas fronte á organización, ou fronte ás que colaboraron coas persoas reclamantes.
- Insultar ou menosprezar repetidamente a unha traballadora ou traballador.
- Reprendelo/a reiteradamente diante doutras persoas.
- Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada.

2.1.2.5 Definición e causas constitutivas de trato e acoso discriminatorio

DEFINICIÓN DE ACOSO DISCRIMINATORIO

Segundo o artigo 6.4 da Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, constitúe **acoso discriminatorio**:

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

O artigo 2.1 da Lei enumera as seguintes posibles causas de discriminación:

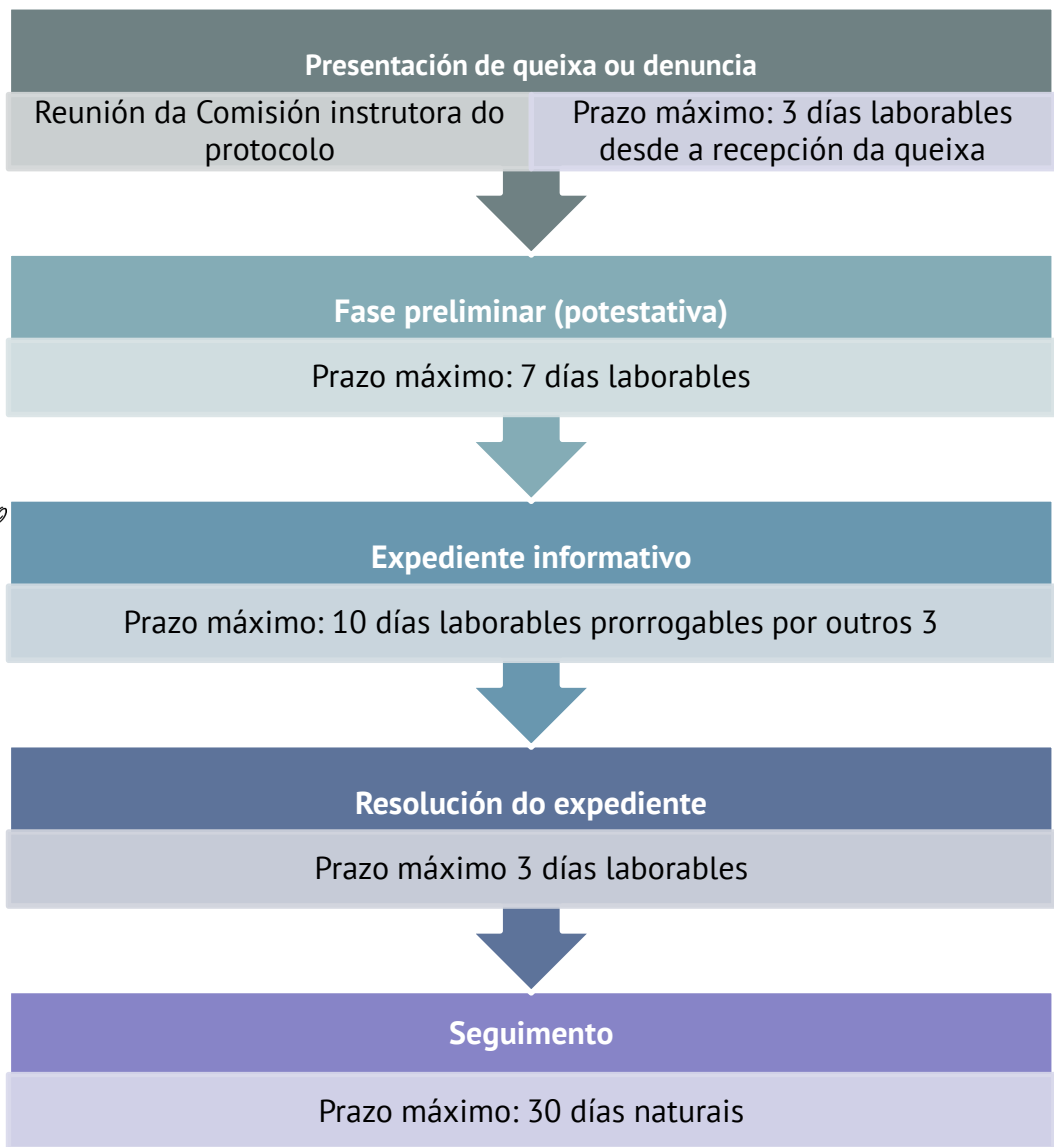
Recoñécese o dereito de toda persoa á igualdade de trato e non discriminación **con independencia da súa nacionalidade, de se son menores ou maiores de idade ou de se gozan ou non de residencia legal**. Ninguén poderá ser discriminado por razón de **nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, 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 calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social**.

O presente Protocolo inclúe expresamente as condutas que constitúan acoso ou violencia contra as persoas LGTBI por razón da súa orientación ou identidade sexuais, expresión de xénero ou características sexuais, de conformidade co disposto na Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. Para ese efecto, teranse en conta os conceptos establecidos na devandita Lei.

BENJAMÍN REY SARRIEGO

2.2 PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

De maneira esquemática, as fases e os prazos máximos para levar a cabo o procedemento de actuación son as seguintes:



BENJAMIN G. REY SANMARTIN

2.2.1 DETERMINACIÓN DA COMISIÓN INSTRUTORA PARA OS CASOS DE ACOSO

Constitúese unha Comisión instrutora e de seguimento para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual de composición paritaria polas seguintes persoas:

- Rosa María Crujeiras Casais, Directora Científica do CITMAGA.
- A persoa que ostente a representación legal das persoas traballadoras no Centro.

Actuará en calidade de asesora:

- Elena Vázquez Abal, investigadora vinculada. Ex-presidenta da Comisión de mulleres e matemáticas da RSME e Presidenta do Committee of Diversity da International Mathematical Union.

En caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, poderán actuar de suplentes de calquera das persoas titulares:

- Miguel Brozos Vázquez, membro do Comité de Dirección de CITMAGA e investigador vinculado.
- Javier Roca Pardiñas, Director Adxunto de Transferencia de CITMAGA.
- María Pilar Salgado Rodríguez, membro do Comité de Dirección de CITMAGA e investigadora vinculada.

Co fin de garantir ao máximo a confidencialidade deste procedemento, as persoas que integran esta comisión serán fixas.

A comisión terá unha duración de catro anos. As persoas indicadas que forman esta comisión instrutora, cumpriran de maneira exhaustiva a imparcialidade respecto ás partes afectadas, polo que en caso de concorrer algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, inimidade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberán absterse de actuar. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se producise a abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación da devandita persoa ou persoas da comisión.

Adicionalmente, esta comisión, xa sexa por acordo propio ou por solicitude dalgunha das persoas afectadas, poderá solicitar a contratación dunha persoa experta externa que poderá acompañarlles na instrución do procedemento.

Esta comisión reunirse no prazo máximo de 3 días laborables á data de recepción dunha queixa, denuncia ou coñecemento dun comportamento inadecuado, de conformidade co procedemento establecido no presente protocolo para a súa presentación.

No seo da comisión investigarase, inmediata e minuciosamente, calquera denuncia, comunicación, queixa ou informe sobre un comportamento susceptible de ser considerado acoso, outras condutas contra a liberdade sexual ou outras discriminacións no traballo. As queixas, denuncias e investigacións trataranse de maneira absolutamente confidencial, de forma coherente coa

necesidade de investigar e adoptar medidas correctivas, tendo en conta que pode afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

2.2.2 O INICIO DO PROCEDEMENTO: A QUEIXA OU DENUNCIA

No CITMAga, Rosa María Crujeiras Casais, Directora Científica, é a persoa encargada de xestionar e tramitar calquera queixa ou denuncia¹ que, conforme a este protocolo, poida interpoñerse polas persoas que prestan servizos nesta organización.

As persoas traballadoras do CITMAga deben saber que, salvo dolo ou mala fe, non serán sancionadas por activar o protocolo. En caso de facelo, ao interpoñer calquera reclamación esta terá presunción de veracidade e será xestionada pola persoa á que se acaba de facer referencia.

As denuncias serán secretas, pero non poderán ser anónimas, e o CITMAga garantirá a confidencialidade das partes afectadas.

A fin de garantir a confidencialidade de calquera queixa, denuncia ou comunicación de situación de acoso, o CITMAga habilita a conta de correo electrónico (igualdade@citmaga.gal) á que só terán acceso a persoa encargada de tramitar a queixa e as persoas que integran a comisión instrutora, e cuxo obxecto é única e exclusivamente a presentación deste tipo de denuncias ou queixas. Todo iso sen prexuízo de poder aceptar igualmente as queixas ou denuncias que poidan presentarse de forma secreta, que non anónima, por escrito e en sobre pechado dirixido á persoa encargada de tramitar a queixa. Co fin de protexer a confidencialidade do procedemento, a persoa encargada de tramitar a queixa dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.

Recibida unha denuncia en calquera das dúas modalidades apuntadas, a persoa encargada de tramitar a queixa poñerá inmediatamente en coñecemento da dirección da entidade e das demais persoas que integran a Comisión instrutora.

Ponse ao dispor das persoas traballadoras da entidade o modelo que figura neste protocolo para a formalización da denuncia ou queixa. A presentación pola vítima da situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, ou por calquera traballadora ou traballador que teña coñecemento da mesma, do formulario correspondente por correo electrónico na dirección habilitada respecto diso ou por rexistro interno denunciando unha situación de acoso ou outras discriminacións e atentados contra a liberdade sexual, será necesaria para o inicio do procedemento nos termos que consta no apartado seguinte.



BENJAMIN G. REY SANJURJO

¹ Esta persoa formará parte da Comisión instrutora do protocolo.

2.2.3 A FASE PRELIMINAR OU PROCEDEMENTO INFORMAL

Esta fase é potestativa para as partes e dependerá da vontade que exprese respecto diso a vítima. A pretensión desta fase preliminar é resolver a situación de acoso, violencia sexual ou discriminación de forma urxente e eficaz para conseguir a interrupción das situacións e alcanzar unha solución aceptada polas partes.

Recibida a queixa ou denuncia, a Comisión instrutora entrevistará a persoa afectada, podendo tamén entrevistar ao presunto agresor/a ou a ambas as partes, solicitar a intervención de persoal experto etc.

Este procedemento informal ou fase preliminar terá unha duración máxima de sete días laborables a contar desde a recepción da queixa ou denuncia por parte da Comisión instrutora. Nese prazo, a Comisión instrutora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando a consistencia da denuncia, indicando a consecución ou non da finalidade do procedemento e, no seu caso, propoñendo as actuacións que estime convenientes, incluída a apertura do expediente informativo. Todo o procedemento será urxente e confidencial e protexerá a dignidade e a intimidade das persoas afectadas. O expediente será confidencial e só poderá ter acceso a el a citada comisión.

Con todo, o anterior, a Comisión instrutora, dada a complexidade do caso, poderá obviar esta fase preliminar e pasar directamente á tramitación do expediente informativo, o que comunicará ás partes. Así mesmo, pasarase a tramitar o expediente informativo se a persoa acosada ou vítima doutras discriminacións ou delitos contra a liberdade sexual non queda satisfeita coa solución proposta pola Comisión instrutora.

No caso de non pasar á tramitación do expediente informativo, levantarase acta da solución adoptada nesta fase preliminar e informarase á dirección da entidade.

Así mesmo, informarase á representación legal de traballadoras e traballadores, á persoa responsable de prevención de riscos laborais e á Comisión de seguimento do plan de igualdade, quen deberá gardar siso sobre a información á que teñan acceso. En todo caso, ao obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos persoais e utilizaranse os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

2.2.4 O EXPEDIENTE INFORMATIVO

No caso de non activarse a fase preliminar ou cando o procedemento non poida resolverse a pesar de terse activado, darase paso ao expediente informativo.

A Comisión instrutora realizará unha investigación², na que se resolverá a propósito da concorrencia ou non do acoso denunciado tras oír ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan, celebrar reunións ou requirir canta documentación sexa necesaria, sen prexuízo do disposto en materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada.

² A investigación deberá ser rápida, confidencial e baseada nos principios de contradición e oralidade. Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se expoña terá presunción de veracidade.

As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

Durante a tramitación do expediente, a proposta da Comisión instrutora, a dirección do CITMAga adoptará as medidas cautelares necesarias conducentes ao cesamento inmediato da situación de acoso ou outras condutas discriminatorias ou contra a liberdade sexual, sen que ditas medidas poidan supoñer un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, a dirección do CITMAga separará a presunta persoa acosadora da vítima.

No desenvolvemento do procedemento darase primeiro audiencia á vítima e despois á persoa denunciada. Ambas as partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza, sexa ou non representante legal e/ou sindical das persoas traballadoras, quen deberá gardar sixilo sobre a información a que teña acceso.

A Comisión de instrución poderá, se o estima pertinente, solicitar asesoramento externo en materia de acoso, igualdade e non discriminación durante a instrución do procedemento. Esta persoa experta externa está obrigada a garantir a máxima confidencialidade respecto todo aquilo do que puidese ter coñecemento ou ao que puidese ter acceso por formar parte da comisión de resolución do conflito en cuestión, e estará vinculada ás mesmas causas de abstención e recusación que as persoas integrantes da Comisión de instrución.

Finalizada a investigación, a Comisión levantará unha acta na que se recollerán os feitos, os testemuños, probas practicadas e/ou solicitadas concluíndo se, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, outras violencias sexuais ou outras discriminacións.

Se da proba practicada dedúcese a concorrencia de indicios dalgunha destas condutas, nas conclusións da acta, a Comisión instrutora instará á entidade para adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo mesmo, en caso de ser moi grave, propoñer o despedimento disciplinario da persoa agresora.

Se da proba practicada non se apreciasen indicios de acoso ou outras discriminacións ou atentados contra a liberdade sexual, a comisión fará constar na acta que da proba expresamente practicada non cabe apreciar a concorrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo ou doutras condutas discriminatorias ou violencias sexuais.

Se, aínda non existindo estas condutas, atópase algunha actuación inadecuada ou unha situación de violencia susceptible de ser sancionada, a Comisión instrutora de acoso instará igualmente á dirección do CITMAga a adoptar medidas que respecto diso se consideren pertinentes.

No seo da Comisión instrutora as decisións tomaranse de forma consensuada, sempre que fose posible e, no seu defecto, por maioría.

O procedemento será áxil, eficaz, e protexerase, en todo caso, a intimidade, confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levaranse a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto ao/a denunciante e/ou á vítima, quen en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por



BENJAMIN G. REY SANCHEZ

este motivo, como á persoa denunciada, cuxa proba de culpabilidade require a concorrencia de indicios nos termos previstos na normativa laboral en caso de vulneración de dereitos fundamentais.

Todas as persoas que interveñan no proceso terán a obriga de actuar con estrita confidencialidade e de gardar sixilo e secreto profesional respecto diso de toda a información á que teñan acceso.

Esta fase de desenvolvemento formal deberá realizarse nun prazo non superior a dez días laborables. De concorrer razóns que esixan, pola súa complexidade, maior prazo, a Comisión instrutora poderá acordar a ampliación deste prazo sen superar en ningún caso outros tres días laborables máis.

2.2.5 A RESOLUCIÓN DO EXPEDIENTE DE ACOSO

A dirección do CITMAGA unha vez recibidas as conclusións da Comisión instrutora, adoptará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días laborables, sendo a única capacitada para decidir respecto diso. A decisión adoptada comunicárase por escrito á vítima, á persoa denunciada e á Comisión instrutora, quen deberá gardar sixilo sobre a información á que teñan acceso.

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada no expediente comunicárase tamén á Comisión de seguimento do plan de igualdade e á persoa responsable de prevención de riscos laborais. Nestas comunicacións, ao obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos persoais e utilizaranse os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

En función deses resultados anteriores, a dirección do CITMAGA procederá a:

1. Arquivar as actuacións, levantando acta respecto diso.
2. Adoptar cantas medidas estime oportunas en función das suxestións realizadas pola Comisión instrutora do procedemento de acoso. A modo exemplificativo poden sinalarse entre as decisións que pode adoptar a entidade neste sentido, as seguintes:
 - a) Separar fisicamente a presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso obrigárase á vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de localización dentro da entidade.
 - b) Sen prexuízo do establecido no punto anterior, se procede, e en función dos resultados da investigación, sancionárase á persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no convenio colectivo de aplicación na entidade ou, no seu caso, no artigo 54 ET.

BENJAMÍN J. REY SAIZ

Entre as sancións a considerar para aplicar á persoa agresora teranse en conta as seguintes:

- O traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou localización.
- A suspensión de emprego e soldo.
- A limitación temporal para ascender.
- O despedimento disciplinario.

No caso de que a sanción á persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, a dirección do CITMAGA manterá un deber activo de vixilancia respecto a esa persoa traballadora cando se

reincorpore (se é unha suspensión), ou no seu novo posto de traballo en caso dun cambio de localización. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento de erradicar o acoso non finalizará coa mera adopción da medida do cambio de posto ou coa mera suspensión, sendo necesaria a súa posterior vixilancia e control por parte da entidade.

A dirección do CITMAGA adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva repetirse, reforzará as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo actuacións de protección da seguridade e saúde da vítima, entre outras, as seguintes:

- Adopción de medidas de vixilancia para protexer á vítima.
- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada.
- Adopción de medidas para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.
- Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, se estimen beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando permanecese en IT durante un período de tempo prolongado.
- Avaliación dos riscos psicosociais na entidade.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na entidade.

2.2.6 SEGUIMIENTO

Unha vez pechado o expediente, e nun prazo non superior a trinta días naturais, a Comisión instrutora virá obrigada a realizar un seguimento sobre os acordos adoptados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoptadas. Do resultado deste seguimento levantarase a oportuna acta que recollerá as medidas para adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizarase tamén se se implantaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas. A acta remitirase á dirección da entidade, á representación legal e/ou sindical das persoas traballadoras, á persoa responsable de prevención de riscos laborais e á comisión de seguimento do plan de igualdade, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto a confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

BENJAMIN G. REY SAMPEDRO

3. DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor na data prevista no plan de igualdade do CITMAGA, o 27 de abril de 2023 ou, no seu defecto, a partir da súa comunicación ao persoal da entidade, a través de publicación na Intranet e no taboleiro de anuncios³, manténdose vixente durante o período de execución do plan de igualdade.

Así mesmo, o protocolo será revisado nos supostos e prazos determinados no plan de igualdade no que se integra.

O presente procedemento non impide o dereito da vítima para denunciar, en calquera momento, perante a Inspección de Traballo e da Seguridade Social, así como perante a xurisdición civil, laboral ou penal.



BENJAMIN J. REY SAAVEDRA

³ Poderá ser a través de correo electrónico, publicación na Intranet da entidade, publicación no taboleiro de anuncios ou por escrito ou calquera outro medio que serva para dito obxecto.

4. MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA NO CITMAGa

I. Persoa que informa dos feitos

<input type="checkbox"/> Persoa afectada
<input type="checkbox"/> Outras (Especificar):

II. Tipoloxía de conducta denunciada:

<input type="checkbox"/> Acoso sexual	<input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Outras violencias sexuais Indicar
<input type="checkbox"/> Acoso moral/laboral	<input type="checkbox"/> Outras discriminacións Indicar:	

III. Datos da persoa afectada

Nome:
Apelidos:
DNI:
Posto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Correo electrónico:
Domicilio a efectos de notificacións:



BENJAMÍN REY SAMPEDRO

III. Datos da persoa denunciada

Nome e apelidos:

Grupo/categoría profesional ou posto:

Centro de traballo:

Nome da empresa/entidade:

IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, achegando as follas numeradas que sexan necesarias, incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Persoas testemuña e/ou probas

No caso de que haxa persoas testemuña indicar nome e apelidos:

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



BENJAMIN G. REY SARRIEGO

V. Solicitude

Téñase por presentada a queixa ou denuncia de (INDICAR SE É SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO, VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO MORAL OU OUTROS ACOSOS DISCRIMINATORIOS) fronte a (IDENTIFICAR PERSOA AGRESORA) e iníciase o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data:

Sinatura da persoa interesada:

Á atención da Comisión instrutora do procedemento de queixa fronte ao acoso sexual e/ou por razón de sexo e outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual no Consorcio CITMAGA.

5. ANEXO AO PROTOCOLO: INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

1. RESPONSABLE DO TRATAMENTO DOS SEUS DATOS

- Responsable: Consorcio Centro de Investigación e Tecnoloxía Matemática de Galicia (CITMAga).
- Domicilio Social: Pazo San Xerome, s/n, praza do Obradoiro. Santiago de Compostela.
- Contacto do/a Delegado(a) de Protección de Datos: dpd@citmaga.gal

2. FINS DO TRATAMENTO DE DATOS

Os seus datos serán tratados para a xestión do PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS CONDUTAS DISCRIMINATORIAS E CONTRA A LIBERDADE SEXUAL DO CITMAga

3. LEXITIMACIÓN NA QUE SE BASEA A LICITUDE DO TRATAMENTO

Art. 6.1c) do RGPD (UE): O tratamento é necesario para o cumprimento dunha obrigaón legal aplicable á persoa responsable do tratamento.

4. EXERCICIO DOS SEUS DEREITOS

Pode exercitar, se o desexa, os dereitos de acceso, rectificación e supresión de datos, así como solicitar que se limite o tratamento dos seus datos persoais, opoñerse ao mesmo, solicitar no seu caso a portabilidade dos seus datos, así como a non ser obxecto dunha decisión individual baseada unicamente no tratamento automatizado, incluída a elaboración de perfís. Segundo o RGPD (UE) e a Lei Orgánica 3/2018, pode exercitar os seus dereitos por Rexistro Electrónico ou Rexistro Presencial, en ambos os casos facendo constar referénciaa “Exercicio de dereitos de Protección de Datos”.

5. TRATAMENTOS QUE INCLÚEN DECISIÓNS AUTOMATIZADAS, INCLUÍDA A ELABORACIÓN DE PERFÍS, CON EFECTOS XURÍDICOS RELEVANTES

Non se realiza.

6. TEMPO DE CONSERVACIÓN DOS SEUS DATOS PERSOAIS

Período indeterminado. Os datos manteranse durante o tempo necesario para cumprir coa finalidade para a que se solicitaron e para determinar as posibles responsabilidades que se puidesen derivar da devandita finalidade e do tratamento dos datos.

7. DESTINATARIOS DOS SEUS DATOS

Comisión Instrutora e Ministerio Fiscal (se houberse indicios de delito).

8. DEREITO A RETIRAR O CONSENTIMENTO PRESTADO PARA O TRATAMENTO EN CALQUERA MOMENTO

Ten dereito a retirar o consentimento en calquera momento, sen que iso afecte á licitude do tratamento baseado no consentimento previo á súa retirada, cando o tratamento estea baseado no consentimento ou consentimento explícito para datos especiais.

9. DEREITO A PRESENTAR UNHA RECLAMACIÓN PERANTE A AUTORIDADE DE CONTROL

Ten dereito a presentar unha reclamación á Axencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> se non está conforme co tratamento que se fai dos seus datos persoais.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBXECTO DE TRATAMENTO

Datos de carácter identificativo, características persoais, circunstancias sociais, datos académicos e profesionais, detalles do emprego, datos especialmente protexidos.

11. FONTE DA QUE PROCEDAN OS DATOS

Persoas interesadas e terceiras persoas.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL

Pode consultar a información adicional e detallada da información e da normativa aplicable en materia de protección de datos na web da Axencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>.



BENJAMIN G. REY SAMPEDRO