PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE O ACOSO LABORAL E TODA FORMA DE VIOLENCIA NO TRABALLO



CORPORACIÓN
DE SERVIZOS
AUDIOVISUAIS
DE GALICIA

CORPORACIÓN DE SERVIZOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA

ÍNDICE

1. PREÁMBULO ... 3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ... 4
3. OBXECTIVOS ... 6
   3.1. OBXECTIVO XERAL ... 6
   3.2. OBXECTIVOS ESPECÍFICOS ... 6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN ... 7
5. DEFINICIÓN E TIPOLOXÍAS DE ACOSO ... 8
   5.1. ACOSO SEXUAL ... 8
   5.2. VIOLENCIA E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU IDENTIDADE DE XÉNERO E/OU ACOSO LGTBIFÓBICO ... 9
   5.3. ACOSO MORAL OU PSICOLÓXICO NO TRABALLO (MOBBING) ... 10
   5.4. ACOSO DISCRIMINATORIO ... 12
   5.5. ACOSO CIBERNÉTICO NA COTORNA DE TRABALLO ... 12
6. MEDIDAS PREVENTIVAS ... 13
   6.1. RESPONSABILIDADE DO PERSOAL DIRECTIVO NA PREVENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA E ACOSO NO TRABALLO ... 15
7. PROCEDEMENTOS DE ACTUACIÓN ANTE QUEIXAS E DENUNCIAS EN MATERIA DE VIOLENCIA E/OU ACOSO ... 16
   7.1. PROCEDEMENTO INFORMAL ... 16
   7.2. PROCEDEMENTO FORMAL ... 18
8. RÉXIME DISCIPLINARIO ... 23
9. PROTECCIÓN DAS VÍTIMAS ... 24
10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS ... 25
11. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN ... 25
12. DISPOSICIÓNS FINAIS ... 26

ANEXO I ... 28
ANEXO II ... 33
ANEXO III ... 40
ANEXO IV ... 41
ANEXO V ... 42

CORPORACIÓN DE SERVIZOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA

1. PREÁMBULO

Contar cun protocolo contra a violencia no traballo é un deber para tódalas empresas, con independencia do número de persoas empregadas que traballen nela.

No presente documento inclúense as novas definicións recollidas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación; Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral de liberdade sexual; Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, así como o Convenio 190 da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, ratificado por España.

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

Dáse cumprimento ao mandato establecido no Capítulo V da Lei 7/2023, de 30 do novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes en Galicia, en aplicación do artigo 13 da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual: "*promover condicións de traballo que eviten as condutas que atenten contra a liberdade sexual no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e no acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital*".

Segundo o establecido 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, as empresas con máis de 50 traballadoras deberán contar cun protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contra as persoas LGTBIQA+. No presente protocolo inclúense as definicións recollidas no artigo 3 da dita Lei 4/2023. Anteriormente, a Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia, xa recollera no seu título II as medidas que se deben adoptar no ámbito laboral para a promoción da igualdade, visibilidade e non discriminación do colectivo LGTBIQA+.

O Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBIQA+ nas empresas, e a lei que se cita veñen a desenvolver e garantir os dereitos das persoas lesbianas, gais, bisexuais, trans e intersexuais, co obxecto de erradicar as situacións de discriminación e para asegurar que se poida vivir con plena liberdade a orientación sexual, a identidade sexual, a expresión de xénero, as características sexuais e a diversidade familiar.

O Convenio 190 da OIT ten como obxectivo regular a eliminación do acoso e a violencia no ámbito laboral de forma xeneralizada, cun enfoque inclusivo, integrado e que teña en conta a perspectiva de xénero. Este Convenio sobre violencia e acoso na contorna do traballo, establece un novo concepto sobre violencia e acoso, outorgándolles entidade para configurarse como afectacións aos Dereitos Humanos. Con esta nova norma internacional require reformularse:

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A Dirección da CSAG subscribe tódolos principios xerais establecidos polo Convenio 190 da OIT sobre a violencia e o acoso no seu preámbulo:

- O dereito de toda persoa a unha contorna de traballo libre de violencia e acoso, incluídos a violencia e o acoso por razón de xénero e o exercido contra as persoas LGTBIQA+.
- A violencia e o acoso no ámbito laboral poden constituír unha violación ou un abuso dos dereitos humanos, a violencia e o acoso son unha ameaza para a igualdade de oportunidades e son inaceptables e incompatibles co traballo decente.
- A importancia dunha cultura do traballo baseada no respecto mutuo e a dignidade do ser humano para previr a violencia e o acoso.
- Promover unha contorna xeral de tolerancia cero fronte á violencia e ao acoso co fin de facilitar a prevención deste tipo de comportamentos e prácticas. Todos os actores na contorna do traballo deben absterse de recorrer á violencia e ao acoso, previlos e combatelos.
- A violencia e o acoso na contorna laboral afectan á saúde psicolóxica, física e sexual das persoas, á súa dignidade e ao seu contorno familiar e social.
- A violencia e o acoso tamén afectan á calidade dos servizos públicos e privados, e poden impedir que as persoas, en particular as mulleres, accedan ao mercado de traballo, permanezan nel ou progresen profesionalmente.
- A violencia e o acoso son incompatibles coa promoción de empresas sostibles e afectan negativamente á organización do traballo, ás rotacións no lugar de traballo, ao compromiso das persoas traballadoras, á reputación das empresas e á produtividade.
- A violencia e o acoso por razón de xénero e o resto de violencias no traballo afectan de maneira especial ás mulleres e nenas. A adopción dun enfoque inclusivo e integrado que teña en conta as consideracións de xénero e aborde as

causas subxacentes e os factores de risco, entre eles os estereotipos de xénero, as formas múltiples e interseccionais de discriminación e o abuso das rotacións de poder por razón de xénero é indispensable para acabar coa violencia e o acoso na contorna laboral.

- Tolerancia cero en materia de acoso sexual e de acoso por razón de sexo, na que constarán os seguintes aspectos:
  a) A ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra todo tipo de acoso e violencia no traballo.
  b) A definición do acoso sexual a través de exemplos de comprensión fácil.
  c) O recordatorio a todo o persoal do deber de respectar a dignidade da persoa.
  d) A explicación do procedemento de solución de conflitos.
  e) A identificación, en cada centro de traballo, do asesor ou asesora confidencial.
  f) A garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais e/ou do procedemento informal.
  g) A información da garantía de debida protección de quen denuncie e de quen testemuñe.
  h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso e todo tipo de violencias.

Ante unha situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo e/ou discriminatorio, ou contra as persoas LGTBIQA+, actuarase tendo en conta o seguinte:

1. Tolerancia cero ao acoso e á discriminación por razón de sexo, raza, orixe racial ou étnico, relixión, nacionalidade, ideoloxía, idade, orientación ou identidade sexual, nacemento, discapacidade, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
2. A representación da empresa e de todo o persoal consideran fundamental previr e eliminar calquera tipo de conduta cualificable como acoso, polo que esta política aplicarase a tódolos centros de traballo, en todas as unidades e departamentos vinculando, por tanto, a todas as persoas traballadoras, á dirección, cargos da empresa e terceiras persoas que, pola súa actividade, teñan unha relación directa coa CSAG, aínda cando non se atopen vinculadas por unha relación laboral coa mesma.
3. Non será tolerado o acoso no ámbito laboral cometido por persoas empregadas con maior rango de responsabilidade, compañeiros/as de traballo, persoas colaboradoras externas, asociadas nin terceiras persoas.
4. Á persoa que cometa acoso ou violencia aplicaránselle as accións disciplinarias previstas para estes supostos no convenio colectivo e na normativa vixente.
5. Ante calquera comportamento non apropiado ou ofensivo é fundamental que a persoa afectada, ou terceiras persoas que coñezan a situación, denuncien o caso a través do procedemento establecido coa finalidade de poder poñer en marcha

as accións necesarias para a súa investigación para os efectos de determinar se constitúe ou non acoso.

6. A CSAG comprométese a resolver as queixas ou denuncias sobre situacións de posible acoso ou violencia, calquera que sexa a súa tipoloxía, coa máxima confidencialidade, axilidade, obxectividade e seguridade e presunción de inocencia.
7. A CSAG mostra o seu compromiso na prevención e loita contra a discriminación múltiple ou interseccional por sexo e orientación sexual, e por sexo e identidade de xénero.
8. Como desenvolvemento do anterior, comprométese a asignar os medios humanos e materiais necesarios para previr e facer fronte ás consecuencias derivadas deste tipo de condutas. Velará polo mantemento dunha contorna laboral exenta de riscos e comprométese a adoptar as medidas necesarias para previr a aparición de condutas de acoso e violencia con relación ao persoal contratado, subcontratado e, en xeral, que preste servizos ou teña relación directa ou indirecta coa Corporación.

3. OBXECTIVOS

3.1. OBXECTIVO XERAL

O obxectivo xeral deste Protocolo é dobre: por un lado, promover condicións de traballo que eviten a violencia no traballo e o acoso en calquera das súas modalidades, incluíndo ás persoas LGTBIQA+ e, por outro, establecer un procedemento común de actuación ante situacións que puidesen constituír calquera das modalidades de acoso, coa finalidade explícita de prever, evitar e erradicar este tipo de condutas na contorna laboral. En consecuencia, o lugar de traballo será un lugar seguro e libre de discriminación para todas as persoas.

3.2. OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

1. Formar, informar, sensibilizar e concienciar ás persoas traballadoras desta empresa, en todos os tipos de acoso e violencia definidos neste protocolo, mostrando as pautas para que poidan identificarse ditas situacións, co obxecto de previr e evitar que se produzan.
2. Definir medidas preventivas que eliminen e, de ser o caso, reduzan o risco de condutas de violencia e acoso.
3. Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso e á violencia.
4. Protexer fronte á violencia e ao acoso causados por terceiras persoas relacionadas co traballo.
5. Definir e establecer procedementos claros e precisos para tratar estas situacións de forma efectiva e integral unha vez que se produzan.

6. Dispor das medidas necesarias ou dunha organización específica para atender e resolver os casos que se produzan.
7. Garantir a seguridade, a integridade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas.
8. Garantir a aplicación das medidas que en cada caso procedan para a protección das vítimas, incluídas as medidas preventivas e sancionadoras que sexan necesarias.
9. Establecer medidas de acción positiva cando proceda.
10. Manter actualizado o protocolo e facer as correspondentes revisións periódicas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente protocolo será de aplicación a todo o persoal da CSAG, en todos os centros de traballo, incluso cando as persoas traballadoras se encontren prestando servizos fóra por desprazamentos profesionais ou laborais (viaxes, xornadas de formación, reunións, actos sociais da empresa...).

O protocolo tamén será de aplicación a todas as persoas vinculadas contractualmente coa empresa, xa sexa mediante contrato mercantil ou laboral, ou persoal bolseiro e deberá ser respectado polo persoal de calquera empresa auxiliar que opere no centro de traballo da empresa.

Nos supostos nos que unha persoa poida ser obxecto de acoso ou outra conduta non apropiada de violencia no traballo, xa sexa persoal interno ou externo, comunicarase á empresa contratante a situación coa finalidade de que activen as medidas preventivas correspondentes ou aquelas outras que sexan oportunas para garantir a protección das persoas traballadoras ante unha situación de risco por acoso ou violencia no traballo. Este protocolo darase a coñecer a todas as persoas físicas ou xurídicas que teñan relación coa CSAG.

Nos supostos nos que unha persoa poida ser considerada posible acosadora, xa sexa persoal interno sobre persoal externo ou externo sobre persoal interno, enviarase unha notificación á empresa contratante para informar dos feitos e que valoren a activación das medidas preventivas que corresponda ou que consideren oportunas para garantir a protección das persoas traballadoras.

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

1. No lugar de traballo, incluídos os espazos públicos ou privados que sexan parte deste.
2. No lugar onde se realice calquera xestión relacionada coa actividade laboral, nos de comida ou descanso e nas instalacións de aseos ou vestiarios.

3. Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo, nos desprazamentos, viaxes, aloxamentos, sexan ou non proporcionados pola empresa, eventos ou actividades de formación ou sociais relacionadas co traballo.
4. No marco das comunicacións que estean relacionados co traballo, incluídas as realizadas por medio das tecnoloxías da información e da comunicación.

5. DEFINICIÓN E TIPOLOXÍAS DE ACOSO

Con carácter xeral, de conformidade coa definición establecida no art. 1 do Convenio 190 da OIT, a expresión "violencia e acoso" no mundo do traballo designa un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptíbeis de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero.

Prohíbese o acoso, a indución, orde ou instrución de discriminar ou de cometer unha acción de intolerancia e represalias. Nos seguintes subapartados recóllense criterios, non exhaustivos nin excluíntes, para determinar a existencia de acoso.

Aínda que a forma habitual de acoso parte dunha posición xerarquizada de poder, existen tamén outras formas:

- **Acoso descendente:** o que se produce por parte dunha persoa que ocupa unha posición xerárquica superior a vítima.
- **Acoso horizontal:** o que se orixina entre compañeiros e compañeiras do mesmo nivel xerárquico.
- **Acoso ascendente:** o que se produce por parte dunha persoa que ocupa un posto xerarquicamente inferior con respecto da situación da vítima.

Á marxe das definicións que figuran a continuación, haberá de estarse ás que figuran 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 LGTBIQA+, tal e como se atopan recollidas no glosario do presente protocolo como Anexo II.

5.1. ACOSO SEXUAL

Constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal, non verbal ou físico, non consentido de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular, cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil, humillante, degradante ou ofensiva. Entenderase creada a devandita contorna con base nun simple feito illado, sen requirirse unha reiteración ou carácter sistemático na conduta cualificada.

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

- **Condutas verbais:**
  - ✓ Bromas sexuais ofensivas e comentarios sobre a aparencia física, condición sexual ou estado civil da persoa.
  - ✓ Comentarios, proposicións ou suxestións de carácter sexual ou obsceno.
  - ✓ Formas denigrantes ou obscenas para dirixirse ás persoas.
  - ✓ Difusión de rumores sobre a vida sexual das persoas.
  - ✓ Comunicacións (chamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contido sexual e carácter ofensivo.
  - ✓ Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa condición sexual.
  - ✓ Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sexuais.
  - ✓ Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, coa carreira profesional, a mellora das condicións de traballo ou a conservación do posto de traballo.

- **Condutas non verbais:**
  - ✓ Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo.
  - ✓ Xestos obscenos, asubíos ou miradas impúdicas.
  - ✓ Chamadas telefónicas, cartas, notas ou mensaxes de correo electrónico non desexadas, ofensivas, con contido sexual ou que propoñan, inciten ou forcen a manter relacións sexuais.
  - ✓ Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa condición sexual.

- **Condutas de carácter físico:**
  - ✓ Contacto físico deliberado e non solicitado (beliscar, tocar, masaxes non desexados, etc...) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
  - ✓ Acantoar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
  - ✓ Tocar intencionadamente ou "accidentalmente" os órganos sexuais.

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

Segundo o artigo 1.1.b) do Convenio 190 da OIT, considérase violencia e acoso por razón de xénero a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual.

Considérase acoso por razón de sexo ou xénero calquera comportamento realizado en función do sexo ou xénero dunha persoa, co propósito ou co efecto de atentar contra a

súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, hostil, humillante, degradante ou ofensiva.

Enténdese por acoso LGTBIfóbico calquera comportamento, verbal ou físico, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en función da súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero, características sexuais ou pertenza a un grupo familiar, en particular, cando se crea unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

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

- ✓ Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvoltas por persoas doutro sexo.
- ✓ Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.
- ✓ Utilización de humor sexista ou en relación coa orientación afectivo-sexual das persoas que resulte ofensivo para a parte receptora.
- ✓ Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres.
- ✓ Ridiculizar, insultar ou desprezar ás persoas por utilizar unha linguaxe inclusiva, por empregar ou solicitar que se lles denomine con pronomes neutros, por peitearse, maquillarse ou vestirse dun xeito diferente ás normas estereotipadas correspondentes co binarismo de xénero.
- ✓ Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma nesgada, en función do seu sexo, da súa orientación sexual ou da súa identidade de xénero.
- ✓ Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo ou maternidade.
- ✓ Expulsar e/ou cuestionar ás persoas con identidades de xénero non normativas por estar nun baño/vestiario determinado.
- ✓ Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero co que se identifique.

5.3. ACOSO MORAL OU PSICOLÓXICO NO TRABALLO (MOBBING)

O acoso moral ou psicolóxico no traballo é a situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática, durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo. É toda conduta, práctica ou comportamento no seo dunha relación de traballo que supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se tenta someter emocional e psicoloxicamente de forma violenta ou hostil, e que

persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, e que afecta negativamente á contorna laboral.

A definición de violencia e acoso no mundo do traballo recollida no Convenio 190 da OIT xa non esixe que para a súa apreciación se trate de condutas reiteradas ou persistentes.

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

- ✓ Deixar á persoa traballadora, de forma continuada, sen ocupación efectiva ou ocupala en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.
- ✓ Deixar á persoa traballadora incomunicada sen ningunha causa que o xustifique.
- ✓ Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que se lle asignan.
- ✓ Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- ✓ Impedir deliberadamente o acceso da persoa traballadora aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipo, etc.).
- ✓ Accións de represalia fronte a quen formulou algunha queixa, denuncia ou demanda fronte á empresa ou que colaboraron coa persoa que reclamou.
- ✓ Insultar ou menosprezar repetidamente a unha persoa traballadora.
- ✓ Reprender reiteradamente ao traballador ou á traballadora diante doutras persoas.
- ✓ Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada.
- ✓ Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.
- ✓ Restrinxir aos/ás compañeiros/as falar cunha persoa ou rexeitar a comunicación con ela a través de miradas e xestos.
- ✓ Tratar a unha persoa como se non existise ou non dirixirlle a palabra.
- ✓ Criticar permanentemente a vida privada dunha persoa.
- ✓ Mofarse da discapacidade dunha persoa.
- ✓ Agresións verbais (gritar, insultar ou proferir ameazas verbais).
- ✓ Malos tratos físicos ou ameazas de violencia física.

Segundo o criterio de actuación de Inspección de Traballo e Seguridade Social 69/09 non son condutas cualificadas como acoso moral, sen prexuízo de que poidan ser constitutivas doutras infraccións ou dun conflito laboral, as seguintes:

- ❖ Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- ❖ Actos puntuais discriminatorios (art. 8.12 TRLISOS).
- ❖ Presións para aumentar a xornada ou realizar determinados traballos.
- ❖ Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios traballadores/as.
- ❖ Conflitos durante as folgas, protestas, etc.
- ❖ Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles.
- ❖ Amoestacións sen descualificar por non realizar ben o seu traballo.

- Conflitos persoais e sindicais.

5.4. ACOSO DISCRIMINATORIO

Constitúe acoso discriminatorio calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo no que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

Na Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, recoñécense como causas de discriminación as seguintes: nacemento, orixe racial ou étnico, 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.

Entre outras, poderían constituír condutas de acoso discriminatorio, sempre que estean motivadas por algunha das características da persoa traballadora, as seguintes:

- ✓ Xulgar o desempeño do posto de traballo de maneira ofensiva.
- ✓ Burlarse das discapacidades da persoa traballadora.
- ✓ Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- ✓ Atacar a nacionalidade, orixe ou etnia da persoa traballadora.
- ✓ Ataques por motivos sindicais.
- ✓ Ataques pola idade ou estado civil.

5.5. ACOSO CIBERNÉTICO NA COTORNA DE TRABALLO

Considérase acoso cibernético na contorna do traballo calquera forma de comportamento agresivo contra unha persoa ou grupo de persoas, a través das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC), na contorna de traballo.

Son exemplos de acoso cibernético:

- ✓ Crear grupos de mensaxería instantánea paralelos para excluír deliberadamente a unha persoa traballadora das comunicacións do equipo.
- ✓ Difundir rumores, comentarios humillantes, información falsa ou fotografías ou vídeos vergoñentos sobre unha persoa traballadora a través de correos electrónicos, plataformas de mensaxería ou redes sociais corporativas.
- ✓ Enviar mensaxes ofensivas, abusivas ou ameazantes mediante correo electrónico, plataformas de mensaxería ou redes sociais corporativas.
- ✓ Usurpar a identidade dunha persoa traballadora en plataformas dixitais para enviar mensaxes dirixidas a danar a súa reputación profesional.

- ✓ Excluír a unha persoa traballadora de fíos de correo electrónico imprescindibles para o desenvolvemento do seu traballo ou non compartir con ela información esencial para o seu traballo.
- ✓ Compartir capturas de pantalla, fotos ou datos persoais dunha persoa traballadora sen o seu consentimento, co fin de ridiculizala ou menosprezala ante o resto do persoal.
- ✓ Facer comentarios vexatorios ou bromas ofensivas sobre unha persoa traballadora en chats grupais, animando a outras persoas a sumarse ao acoso.
- ✓ Creación ou difusión de contido que ridiculizan ou atacan a unha persoa ou grupo de persoas traballadoras.
- ✓ Difusión non consentida de información persoal ou íntima relacionada cunha persoa traballadora.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

- ❖ Unha política no lugar de traballo de "tolerancia cero" á violencia e ao acoso, que defina con claridade os dereitos e deberes das persoas traballadoras, que estableza programas de prevención e que poña especial coidado e privacidade nas comunicacións que teñan que ver coas situacións de violencia.
- ❖ Establecemento nas organizacións de mecanismos de presentación de denuncias e investigación, medidas de protección evitando represalias, información, capacitación e adopción de medidas axeitadas.

Constitúe un deber fundamental da empresa velar pola consecución dun ambiente de traballo axeitado e libre de comportamentos non desexados que puideran ser constitutivos de acoso, segundo os termos contidos nos puntos anteriores. Por iso, en canto se detecte unha posible situación de contorno conflitivo que puidera desembocar nunha acción de acoso, adoptaranse as medidas que se consideren necesarias no ámbito do círculo de responsabilidade para evitar que continúen as condutas susceptibles de derivar na situación de acoso.

O presente protocolo incluirase dentro do Sistema de Xestión da empresa co obxectivo de informar e sensibilizar ao persoal na citada materia. A súa comunicación e distribución, tamén no caso das actualizacións, farase polas canles habituais de comunicación que garantan o acceso e consulta das persoas traballadoras.

Cos fins de que todo o persoal coñeza a posición da empresa e de trasladar toda a información, realizaranse as seguintes accións de sensibilización e formación.

Sensibilización:

O persoal da CSAG realizará xornadas e campañas específicas co obxecto de:

1. Sensibilizar a todo o persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo, a través dos medios dos que dispón a empresa.
2. Divulgar os principios enunciados de tolerancia cero destas condutas. Empregaranse, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas no Convenio Colectivo e lexislación laboral vixente e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos intermedios e persoal directivo.
3. Difundir o presente protocolo para o xeral coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal. Así, co obxecto de prever, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgarase o máis amplamente posible dentro e fóra da empresa o contido deste protocolo. Facilitaránselles unha copia do presente protocolo ás persoas traballadoras de novo ingreso.

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

Formación:

O persoal da CSAG recibirá unha formación específica que garanta a prevención e resolución eficaz dos problemas.

As accións de formación perseguirán os seguintes obxectivos:

1. Facilitar que o persoal tome conciencia do seu comportamento e asuma a súa responsabilidade, evitando aquelas accións que poidan resultar ofensivas, discriminatorias e/ou abusivas.
2. Facer que todo o persoal tome conciencia da súa responsabilidade na construción dunha contorna de traballo respectuosa, especialmente as persoas con responsabilidade.
3. Promover un cambio nas actitudes en relación co rol das mulleres no traballo.
4. Construír unha linguaxe que transmita ideas de equilibrio e igualdade entre homes e mulleres e sexa respectuosa coa diversidade afectiva e sexual.
5. Identificar unha situación de acoso e coñecer o protocolo.

6. Formar ás persoas responsables de equipos para capacitalas no recoñecemento dos conflitos en orixe e sobre as actuacións a seguir no caso de que se produza algunha situación que poida ser constitutiva de acoso.
7. Promover o respecto ao dereito de igualdade de trato e de oportunidades e a non discriminación das persoas LGTBIQA+.

A Comisión de investigación do acoso poderá propoñer actividades formativas á Comisión de programación e seguimento da formación da CSAG, que será a encargada de debater a programación para cada anualidade. En calquera caso, no plan de formación incluírase formación sobre as materias que versa o presente protocolo, estruturándose as actividades ofertadas en dous niveis:

- ✓ Unha formación básica obrigatoria para todo o persoal da CSAG.
- ✓ Unha formación avanzada obrigatoria para determinados mandos e persoal directivo e voluntaria para as demais persoas traballadoras. Pode determinarse a obrigatoriedade desta formación avanzada para outros colectivos.

Ademais do anterior, determinarase a formación necesaria para o persoal que se integre na Comisión de Investigación sobre as modalidades de acoso no lugar de traballo e os procedementos recollidos no presente protocolo para previr, detectar e erradicar as condutas que poidan ser constitutivas de acoso e, no caso de que ocorran, para poder avalíalas e adoptar as medidas que correspondan. Incluírase formación en habilidades comunicativas e de resolución de conflitos.

6.1. RESPONSABILIDADE DO PERSOAL DIRECTIVO NA PREVENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA E ACOSO NO TRABALLO

Toda persoa que desenvolva funcións directivas e/ou ocupe postos de responsabilidade, deberá realizar unha labor de prevención de calquera tipo de comportamento que poida ser considerado, baixo os criterios descritos e normativos, como violencia no traballo, acoso sexual, por razón de sexo ou identidade de xénero, psicolóxico, cibernético e/ou discriminatorio. En concreto, deben adoptarse os seguintes comportamentos:

- ✓ Non se pode ignorar a existencia de indicios ante un posible ambiente hostil, intimidatorio ou ofensivo nun lugar ou centro de traballo.
- ✓ Informarase á dirección da empresa a efectos da adopción das medidas legais e preventivas que procedan co fin de erradicar calquera conduta constitutiva de acoso.
- ✓ Actuarase inmediatamente sobre calquera denuncia dun suposto acoso, poñéndoo en coñecemento a través das canles descritas no presente protocolo.
- ✓ Manterase unha absoluta confidencialidade no que se refire a calquera denuncia sobre acoso.

7. PROCEDEMENTOS DE ACTUACIÓN ANTE QUEIXAS E DENUNCIAS EN MATERIA DE VIOLENCIA E/OU ACOSO

No caso de que se produza unha situación de acoso na empresa, existen dúas vías de resolución: interna e externa. Utilizar unha das vías de resolución non exclúe en ningún caso a posibilidade de utilizar tamén a outra. A vía interna resolverase no marco da propia empresa, mentres que as vías de resolución externas son a administrativa (Inspección de Traballo e Seguridade Social) e a vía xudicial. Pode consultarse un esquema sobre os procedementos de resolución de situacións de violencia e/ou acoso no traballo no Anexo III a este Protocolo.

Os procedementos establecidos no presente Protocolo encárganse de definir a vía interna de resolución, que se concreta en dous procedementos:

- O **procedemento informal** ten como finalidade resolver unha queixa de acoso de forma urxente e eficaz para conseguir a interrupción das accións no momento inicial para que non se chegue a comportamentos más graves e alcanzar unha solución aceptada por ambas as partes.
- O **procedemento formal** ten como obxectivo investigar os feitos e procurar resolver o problema dunha forma áxil, coa finalidade de emitir un informe sobre a existencia ou inexistencia de evidencias ante unha situación de acoso, así como propor medidas de intervención para poder iniciar as actuacións necesarias.

Ante unha denuncia ou queixa presentada por violencia ou por acoso, protexerase en todo momento a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da posible vítima en canto á súa seguridade e saúde física e psicosocial, e tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se poidan derivar desta situación con garantía de indemnidade fronte a represalias.

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

O inicio de calquera dos procedementos regulados neste protocolo, formal e/ou informal, interromperan os prazos legais de prescrición de faltas, infraccións e sancións reguladas no convenio colectivo e na lexislación xeral.

7.1. PROCEDEMENTO INFORMAL

A persoa denunciante poderá solicitar acudir ao procedemento informal regulado no art. 169 da Lei de Igualdade de Galicia, que se desenvolve ante a persoa asesora confidencial. Pode consultarse un esquema sobre o desenvolvemento do procedemento informal no Anexo IV a este Protocolo.

Para tramitar o procedemento informal de solución a Dirección do Departamento de Xestión das Persoas, oída a representación das persoas traballadoras, designará unha persoa asesora confidencial, preferiblemente unha muller, que deberá contar con formación específica na materia ou, en caso contrario, deberá ser formado por parte da empresa.

O procedemento informal iníciase coa recepción da queixa. A Dirección de Xestión das persoas publicará os medios para poñerse en contacto ou para a presentación de queixas á persoa asesora confidencial.

Unha vez recibida a queixa, a persoa asesora confidencial entrevistará á persoa afectada. Posteriormente, entrará en contacto, de forma confidencial, coa persoa presuntamente acosadora, en compañía ou non da persoa que presentou a queixa a elección desta, para manifestarlle a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias nas que, de ser certas as condutas denunciadas, podería incorrer. Explicaráselle con claridade que a conduta denunciada non é desexada, é ofensiva e incómoda e interfire no traballo da persoa denunciante, coa finalidade de que a cese.

O procedemento informal terá unha duración máxima de tres días hábiles a contar dende a recepción da queixa por parte da persoa asesora confidencial. Este prazo poderá ser ampliado a petición do/a asesor/a confidencial e por motivos xustificados que constarán no expediente.

O/a asesor/a confidencial remitirá informe de actuacións á Dirección do Departamento de Xestión das Persoas para o seu coñecemento, no que constará a valoración da consistencia da queixa, as actuacións levadas a cabo e a consecución ou non da finalidade do procedemento informal. Nese informe, igualmente, poderá propoñer as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo. A Dirección do Departamento de Xestión das Persoas deberá asumir as propostas cando sexan axeitadas ao marco normativo vixente.

Do inicio e remate do procedemento informal darase conta ao órgano de supervisión, indicando se existiu acordo e o seu sentido, ou se rematou co inicio dun procedemento formal.

Para o caso no que non se chegue a unha solución, o procedemento non resulte apropiado ou o solicite a persoa denunciante ou denunciada, o/a asesor/a confidencial remitirá o expediente ao Órgano de Supervisión, a través da Dirección do Departamento de Xestión das Persoas, para iniciar o procedemento formal. A remisión realizarase dentro do día hábil seguinte ao que se comprobe a necesidade da remisión.

Se os feitos puidesen revestir carácter de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, o/a asesor/a confidencial porá a queixa en

coñecemento do órgano de supervisión da CSAG para incoar o procedemento correspondente.

7.2. PROCEDEMENTO FORMAL

O procedemento formal lévase a cabo no seno da Comisión de Investigación do acoso. Pode consultarse un esquema sobre o desenvolvemento do procedemento formal no Anexo V a este Protocolo.

Comisión de investigación do acoso

A comisión estará formada por catro persoas e terá carácter permanente: dúas persoas designadas polo Departamento de Xestión das Persoas da Corporación e dúas polo Comité Intercentros. A designación realizarase no prazo máximo de cinco días hábiles dende a sinatura do presente protocolo e será comunicada á Dirección de Xestión das Persoas para que realice o nomeamento. Designaranse igual número de persoas suplentes e a proposta de cada parte deberá ser paritaria.

A comisión quedará validamente constituída cando sexan nomeadas polo menos tres persoas. A composición da Comisión de investigación será publicada polas mesmas vías que este protocolo para dar a coñecela entre o persoal.

A comisión será designada por un ano. A concreta composición prorrogarase por períodos anuais sucesivos de non mediar renuncia e/ou substitución por quen realizou o nomeamento.

As persoas nomeadas titulares ou suplentes poderán presentar a súa renuncia ante quen as nomeou en calquera momento, cun previo aviso de 30 días, agás que estea en marcha un procedemento, caso no que deberán agardar ata a súa resolución. Tan pronto como se acepte a renuncia deberá procederse a un novo nomeamento. Ata ese nomeamento, continuará no seu cargo a persoa que presentou a renuncia.

A comisión nomeará, de común acordo e entre as persoas membros, a un/unha secretario/a, coas funcións que se establezan. A persoa que ocupe a secretaría será a encargada de manter as comunicacións necesarias.

Ás persoas que formen parte da Comisión Investigadora proporcionaráselles formación específica en prevención e tratamento do acoso e violencia no traballo dentro da empresa.

As persoas implicadas en todo o proceso deberán actuar con total independencia e plena responsabilidade na investigación dos presuntos casos de acoso e violencia no traballo que se presenten e esixiráselles total discreción e confidencialidade. A transgresión destes deberes comportará unha sanción que poderá ir desde unha amoestación ata a

apertura dun expediente disciplinario sancionador, naqueles casos nos que se causou un notable prexuízo para a dignidade e honra dalgunha das persoas implicadas no proceso.

As funcións principais da Comisión de Investigación son:

- Recibir denuncias de presuntas situacións de violencia e acoso.
- Levar a cabo, con obxectividade e neutralidade, a investigación pertinente.
- Propoñer, se fora necesario, a adopción de medidas cautelares.
- Elaborar un informe coas conclusións pertinentes e remitilo, xunto cos votos particulares, á Dirección do Departamento de Xestión das Persoas
- Cumprir cos prazos e procedementos establecidos.
- Realizar propostas sobre a revisión do presente protocolo.

Ás xuntanzas da Comisión de investigación poderá asistir con voz e sen voto unha persoa membro do órgano de supervisión.

Aplicaranse, respecto das persoas membros da Comisión de Investigación, os motivos de abstención e recusación taxados no art. 23.2 da Lei 40/2015. Tamén se aplicará como causa de abstención e recusación o feito de que exista unha relación de superioridade xerárquica entre algunha das persoas afectadas e algún das persoas membros da comisión de Investigación. De concorrer algún dos suposto anteriormente citados, as persoas membros da Comisión de Investigación teñen o deber de absterse e as persoas interesadas poderán promover a recusación respecto daquelas. Os casos de abstención e recusación das persoas membros da Comisión de Investigación resolveranse de acordo co procedemento previsto para tal efecto na Lei 40/2015, de 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público.

Vías de presentación de denuncias violencia e/ou acoso no traballo

O procedemento iníciase coa presentación por escrito dunha denuncia e con achega de indicios sobre os feitos denunciados.

A presentación de denuncias por acoso poderase efectuar:

- A través da canle de denuncias no portal de transparencia da Xunta de Galicia: https://transparencia.xunta.gal/canle-de-denuncias
- Por correo postal a través da seguinte dirección postal: Órgano de supervisión da CSAG. Bando San Marcos s/n Santiago de Compostela.
- Ante o/a asesor/a confidencial, que o poñerá en coñecemento do Órgano de Supervisión a través da Dirección do Departamento de Xestión das persoas para incoar o procedemento formal.

A denuncia presentarase no formulario establecido na canle de denuncias da Xunta de Galicia, para o suposto de presentalo pola súa plataforma, e deberá xuntar o Anexo I do

presente protocolo cumprimentado. No suposto de que se presente por correo postal deberá facerse segundo o Anexo I do presente Protocolo debidamente cumprimentado.

A denuncia poderá ser presentada pola persoa supostamente acosada ou por terceiras persoas da contorna laboral que sexan conscientes e coñecedoras da situación de violencia e acoso. A denuncia poderá ser anónima.

Con base no principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente protocolo, se a denuncia fose presentada por terceiras persoas, o órgano de supervisión porase en contacto coa suposta vítima para comunicarlle o inicio do expediente.

O órgano de supervisión remitirá, en todo caso, as denuncias realizadas sobre calquera tipo de acoso á Comisión de Investigación no tempo más breve posible e no prazo máximo de dous días hábiles seguintes ao da súa recepción, a través da Dirección do Departamento de Xestión das Persoas, para que os feitos sexan analizados e investigados.

Igualmente, o Órgano de Supervisión verificará se os feitos denunciados entran dento do ámbito da Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción, en cuxo caso poñerao en coñecemento do Ministerio Fiscal e, paralelamente, enviará o expediente á Comisión de Investigación informándoa da remisión ao Ministerio Fiscal. Neste último caso a Comisión de Investigación poderá analizar e investigar o que proceda sen estar limitada polo feito da remisión Ministerio Fiscal.

Fase de investigación

A Comisión de Investigación exerce funcións de natureza exclusivamente técnica, consistentes na investigación e cualificación preliminar dos feitos sometidos ao seu coñecemento.

Recibida a denuncia, a Comisión de Investigación iniciará un estudo dos feitos, con total respecto das partes implicadas, con base nos principios de obxectividade, confidencialidade, rapidez, contradición, protección da privacidade e igualdade recoñecidos no presente Protocolo, e presunción de inocencia.

Para o caso de que algunha das persoas titulares da Comisión de Investigación teña a obriga de absterse ou sexa recusada por algún dos motivos especificados no presente Protocolo, nomearase á persoa que o substitúa entre as persoas suplentes da Comisión, de acordo co procedemento establecido pola Lei 40/2015, de 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público, para tales efectos.

En primeiro lugar, daráselle trámite de audiencia á persoa denunciante ou á posible vítima, en caso de que a denuncia sexa anónima. Con posterioridade, darase audiencia

á/ás persoa/s denunciada/s e practicaranse cantas dilixencias, probas e testemuñas se estimen necesarias co fin de dilucidar a veracidade dos feitos que se alegan.

Durante a tramitación do procedemento, a Comisión de Investigación poderá solicitar á Dirección do Departamento de Xestión das persoas a adopción das medias cautelares que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias de cada caso (separación da vítima e a presunta persoa acosadora, reordenación do tempo de traballo, cambio de oficina, mobilidade funcional, etc.). As medidas cautelares non poderán supoñer en ningún caso un prexuízo ou menoscabo das condicións de traballo para a vítima, nin modificación substancial destas, incluídas as condicións salariais. Nos casos en que a medida cautelar consista en separar a vítima da persoa agresora mediante un cambio de posto de traballo, será a vítima a que decida se o realiza ela ou a persoa agresora. O Departamento facilitará en todo momento que o traslado dunha ou outra persoa se realice da forma mais rápida posible.

Se así o solicita a persoa denunciante, poñerase á súa disposición a atención medica adscrita ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

O prazo máximo establecido para desenvolver a investigación será de 20 días naturais a partir da recepción da denuncia. O prazo poderá ser ampliado a petición da Comisión de Investigación e por motivos xustificados que constarán no expediente por un máximo de cinco días adicionais.

Fase de informe e resolución

Finalizada a investigación, a Comisión de Investigación elaborará un informe de conclusións conxunto que, nun prazo máximo de 3 días hábiles, deberá ser remitido á persoa responsable do Departamento de Xestión das persoas, que será a encargada de efectuar as comunicacións correspondentes da resolución.

Este informe deberá realizarse en cumprimento do establecido na Lei 2/2023 en materia de protección de datos. Deberá incluír os seguintes extremos:

- Antecedentes de feito (motivo da denuncia).
- Data de inicio do expediente.
- Resumo das actuacións realizadas, entrevistas e documentos ou probas analizadas.
- Conclusións (apreciación ou non de indicios) e circunstancias agravantes observadas.
- No informe poderanse incluír recomendacións e propostas de actuacións na empresa co fin de mellorar o clima laboral e evitar que se produzan situacións como a denunciada (separación física das partes, campañas de sensibilización, formación...).

- Tamén se poderán incluír no informe, como documentos separados, os votos particulares, apreciacións ou posturas das persoas membros da Comisión.

No caso de que do informe de conclusións da Comisión de investigación se desprenda a existencia de indicios fundados de acoso, correspóndelle á Dirección de Xestión das Persoas resolver a apertura do correspondente expediente disciplinario para impoñer a sanción pertinente, conforme ao establecido pola normativa laboral.

No caso de que, aínda non existindo conduta constitutiva de acoso en calquera das súas manifestacións, no informe de conclusións se detecte algunha actuación ou comportamento susceptible de ser sancionado, a Comisión de investigación poñerá de manifesto a necesidade de adoptar as medidas que se consideren oportunas ao respecto.

O informe de conclusións da Comisión de Investigación propoñerá o arquivo das actuacións nos seguintes supostos:

- Inconsistencia dos feitos denunciados ou non confirmación dos indicios de acoso dos feitos denunciados.
- Presentación da denuncia por persoa diferente á presunta vítima e, de ser o caso, falta de ratificación por parte desta última dos feitos denunciados.
- Carencia dalgún dos requisitos formais esenciais esixidos para a denuncia e non emenda tras o requirimento.

No caso de arquivo das actuacións, darase por finalizado o procedemento, sen prexuízo das funcións de seguimento que as persoas responsables consideren necesarias para que a situación non se repita.

Se a Comisión de investigación determinase no seu informe de conclusións mala fe na interposición da queixa/denuncia, a Dirección do Departamento de Xestión das persoas adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

A Dirección do Departamento de Xestión das persoas, unha vez recibido o informe de conclusións da Comisión de investigación, adoptará as decisións que considere oportunas en cada caso, sendo a única capacitada para decidir ao respecto.

A Dirección do Departamento de Xestión das persoas poderá resolver nas seguintes sentidos:

- Arquivo das actuacións.
- Adopción de cantas medidas estime oportunas en función das suxestións da Comisión de Investigación.
- Apertura do expediente disciplinario para a imposición da correspondente sanción polos feitos cometidos contrarios á lexislación laboral.

A Dirección do Departamento de Xestión das persoas notificará por escrito nun prazo de 3 días hábiles ás persoas afectadas o sentido da resolución do expediente e informará das accións que se emprenderán. No mesmo prazo deberá informar deses extremos ao órgano de supervisión para o peche do expediente.

Entre a data de presentación da denuncia pola persoa denunciante e a data de resolución non poderán pasar máis de 30 días naturais, salvo que medie ampliación doutros prazas e constando xustificación suficientemente motivada, e nunca poderá exceder dos 40 días naturais.

A documentación que obre nos expedientes relacionados con esta materia, será custodiada pola Dirección do Departamento de Xestión das Persoas ou pola persoa responsable que determine a dirección do departamento.

Do actuado deberá darse traslado ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral para que decida se resulta preciso instar a revisión da avaliación de riscos psicosociais e da planificación de actividades preventivas.

8. RÉXIME DISCIPLINARIO

A constatación da existencia de acoso ou violencia no traballo, será considerada como falta laboral e sancionada atendendo ás circunstancias e condicionamentos do feito, de acordo co convenio colectivo de aplicación e ca normativa laboral correspondente.

Para evitar a dobre vitimización, a persoa nomeada instrutora do expediente disciplinario terá acceso ao informe de conclusións e á declaración da suposta vítima, podendo unicamente entrevistala por causas xustificadas que deberá motivar no expediente. A persoa instrutora gardará o debido sixilo con respecto destas informacións e entregará para a súa destrución o documento de conclusións e a declaración da suposta vítima no momento no que remita a proposta de resolución.

Ambos os documentos seranlle entregados pola Comisión de Investigación, quen os recibirá de volta para a súa destrución.

En todo caso, garantirase a confidencialidade das partes implicadas durante a tramitación do procedemento disciplinario e a debida protección das persoas que denuncien ou testemuñen de conformidade co establecido na Lei 2/2023, agás que se evidencie a súa mala fe.

A Comisión de investigación será informada da imposición e cumprimento efectivo das sancións motivadas polos casos obxecto deste protocolo e de todos os extremos pertinentes, mantendo o deber de confidencialidade e protección das vítimas.

9. PROTECCIÓN DAS VÍTIMAS

A CSAG, no caso de que estime que queda suficientemente demostrada a existencia dunha situación de acoso ou violencia no traballo, tomará as medidas oportunas para garantir a protección da saúde das vítimas e evitar calquera tipo de represalia directa ou indirecta polo feito de ter presentado unha denuncia.

Durante todas as fases do procedemento previsto, as persoas que interveñan actuarán segundo os principios de confidencialidade, transparencia, imparcialidade e celeridade e presunción de inocencia, protexendo o dereito á intimidade e dignidade de todas as persoas implicadas, procurando ademais protección suficiente en canto á súa seguridade e saúde, e tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

As persoas membros da comisión e a persoa asesora confidencial recibirán os recursos necesarios para o correcto desenvolvemento da súa tarefa.

Todas as persoas teñen a obrigación de respectar os/as seus/súas compañeiros/as, superiores, subordinados/as, clientes, provedores/as e/ou visitantes en xeral. Os/as responsables de persoal terán especial atención sobre os seus equipos á hora de realizar unha labor de prevención de calquera tipo de comportamento que poida ser considerado acoso ou violencia no traballo baixo os criterios antes descritos.

Asumiranse as seguintes responsabilidades por parte de toda a organización:

- Evitar comportamentos, actitudes ou accións que sexan ou poidan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias ou hostís.
- Actuar adecuadamente fronte a estes comportamentos, actitudes ou accións non ignorándoos, non tolerándoos, manifestando o seu desacordo, impedindo que se repitan ou se agraven, comunicándoos ás persoas designadas ao efecto, así como prestando apoio ás persoas que o sofren.

A divulgación non autorizada de datos de calquera dos procedementos que se incoen terá a consideración de incumprimento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

Dentro da xestión da denuncia, ademais do anterior, a persoa traballadora terá as garantías establecidas na Lei 2/2023 de 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.

En concreto, nos procedementos desenvoltos ante a Comisión negociadora e a persoa asesora confidencial, respectaranse, entre outras, as seguintes garantías para o menor impacto na esfera das persoas acosada e presuntamente acosadora:

- Confidencialidade.
- Xestión con celeridade.

- Información sobre a evolución.
- Para a persoa presuntamente acosadora, recibir información esencial sobre a denuncia e posibilidade de resposta por escrito e de achegar todos os elementos que considere necesarios.
- Información das accións correctoras que, no seu caso, se adopten.
- Trato xusto.
- Acompañamento por persoa da súa confianza ao longo de todo o proceso
- Prohibición de represalias.
- Ausencia de constancia da denuncia no expediente individual da persoa acosada para os casos de boa fe.

10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS

As persoas investigadoras serán as responsables de salvagardar a intimidade de todas as persoas implicadas e, con esta finalidade, habilitarase un espazo pechado que se situará no departamento de Xestión das Persoas ao que só terán acceso as persoas investigadoras de cada expediente.

Os datos de carácter persoal e a documentación que figure no expediente só poderá compartirse no marco dun procedemento xudicial ou no cumprimento doutros deberes legais acreditados.

No suposto de que durante o procedemento se vulnerase calquera norma en materia de protección de datos persoais, as persoas implicadas na vulneración poderán ser sancionadas.

Serán de aplicación as medidas establecidas en materia de protección de datos consonte a Lei 2/2023.

11. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

A partir da entrada en vigor deste protocolo, a Comisión de Igualdade e o CSSL realizarán o seu seguimento periódico para rexistrar de xeito regular as incidencias producidas e as causas. O obxectivo do proceso de seguimento é mellorar os procesos previstos neste Protocolo e realizar as accións que correspondan para mantelos permanentemente actualizados.

A Comisión de Investigación e o/a asesora confidencial efectuarán un seguimento sobre as actuacións levadas a cabo e as propostas realizadas, así como do cumprimento e/ou resultado destas últimas. Para este labor, a Comisión de Investigación e a persoas asesora confidencial reuniranse anualmente para elaborar un informe conxunto das súas actuacións no que se han de incluír os seguintes extremos:

- Número e tipos de accións realizadas de información, sensibilización e formación.

- Número de situacións de acoso ou violencia laboral que se comunicaron e/ou foron denunciados na empresa.
- Número de casos resoltos.
- Número e tipos de medidas correctoras implementadas.
- Media de casos resoltos dentro do prazo establecido.
- De detectárense a partir dos datos anteriores, propostas de mellora, modificacións ou inclusións no texto do Protocolo.

Para o anterior a Comisión de Investigación poderá solicitar, a través da Dirección de Xestión das Persoas, a información anonimizada ao Órgano de Supervisión en relación coas denuncias presentadas e a súa resolución.

O citado informe debe respectar o dereito á intimidade e confidencialidade das persoas implicadas, polo que só incluirá datos estatísticos non nominativos.

12. DISPOSICIÓNS FINAIS

Unha vez aprobado o presente Protocolo procederase á constitución da Comisión de Investigación pola Dirección da Corporación.

O Protocolo difundirase entre o persoal da Corporación a través das vías de comunicación habituais co persoal, e facilitaráselles aos/ás delegados/as de prevención, á persoa asesora confidencial e ás persoas membros da Comisión de Igualdade, así como a outras persoas vinculadas coa empresa e relacionadas no apartado 4 do presente Protocolo.

O presente documento admite a súa adaptación ou variación en función da evolución das circunstancias no futuro e será de aplicación en todas as unidades e departamentos da empresa, vinculando a todo o seu persoal.

A todo o non pactado neste protocolo seralle de aplicación a normativa laboral. Para o caso de resolución de lagoas que afecten unicamente a un caso en curso resolverá a propia Comisión de Investigación por maioría das súas persoas membros. Para o caso de lagoas ou dúbidas que se presuma que poidan afectar a un número significativo de casos deberá convocarse unha xuntanza entre a empresa e as seccións sindicais para a súa resolución.

A publicación do presente protocolo deixa sen efecto o anterior. Terá unha vixencia de 4 anos prorrogándose anualmente salvo que medie denuncia por parte da empresa ou de calquera das seccións sindicais que conten con representación, presentada cunha antelación mínima de tres meses. O presente protocolo terá vixencia en tanto non se asine de común acordo outro texto.

O presente protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación.

Este Protocolo foi aprobado o día 21 de xaneiro de 2026 no marco da Comisión negociadora constituída polas seccións sindicais con representación na Corporación de Servizos Audiovisuais de Galicia:

Víctor Tubío Villar-**Director do Departamento de Xestión das Persoas da CSAG**	Raquel Lema Astray-**CUT**	Ana Fernández Cortiñas-**UXT**
Manuel Cereijo Lemos-**USO**	María Josefa González Sampedro-**CIG**	Teresa Pérez Pardo-**CCOO**

Este Protocolo foi validado pola Comité de Seguridade e Saúde Laboral da CSAG e pola Comisión de Igualdade con data 29 de xaneiro de 5 de febreiro de 2026, respectivamente.

CORPORACIÓN DE SERVIZOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA

ANEXO I

FORMULARIO DE QUEIXA OU DENUNCIA

DATOS DA PERSOA DENUNCIANTE (PODERÁ SER ANÓNIMA)

Nome completo			
Posto de traballo/cargo		**Teléfono**	
Empresa			
Centro de traballo			
Horario			

DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

Nome completo			
Posto de traballo/cargo		**Teléfono**	
Empresa			
Centro de traballo			
Horario			

VINCULACIÓN LABORAL

Persoa denunciante	
Persoa denunciada	

DATOS DA SUPOSTA VÍTIMA (DE SER DIFERENTE A QUEN DENUNCIA)

Nome completo			
Posto de traballo/cargo		**Teléfono**	
Centro de traballo			
Horario			

Nivel xerárquico do/a presunto/a acosador/a respecto da suposta vítima		
Nivel Superior ☐	Igual Nivel ☐	Nivel Inferior ☐
¿O/a presunto/a acosador/a traballa directamente coa suposta vítima?		
Si ☐	Non ☐	Ás veces ☐
¿O/a denunciante puxo en coñecemento do/a seu/súa superior inmediato/a esta situación?		
Si ☐	Non ☐	
¿O/a denunciado/a é o/a seu/súa xefe/a superior inmediato/a?		
Si ☐	Non ☐	

DESCRIBA AS CONDUTAS OBXECTO DE DENUNCIA*

☐ * Achégase documento anexo coa descrición dos feitos denunciados.

Sinale dende fai canto tempo se produce esta situación e con que frecuencia sucederon os feitos que denuncia

Para acompañar o anterior compleméntase con:

☐	Ningunha evidencia específica	☐	Testemuñas
☐	Documentos de respaldo	☐	Correos electrónicos
☐	Fotografías	☐	Outros

Se respondeu "Outros":

OBSERVACIÓNS:

DATA, LUGAR E

SINATURA DA PERSOA DENUNCIANTE

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE E NON DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN DAS PERSOAS QUE INTERVEÑEN NUN PROCESO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, LABORAL, DISCRIMINATORIO, VIOLENCIA NA CONTORNA DE TRABALLO OU CONDUTAS INAPROPIADAS

Data: .....

..... con DNI..... no seu propio nome e dereito,

en calidade de (marque cun X o que proceda):

☐ Persoa denunciante

☐ Persoa denunciada

☐ Testemuña

☐ Outros (especificar): .....

En calidade de intervinte nun proceso de denuncia por acoso sexual, discriminatorio, por razón de sexo, laboral, violencia na contorna de traballo ou condutas inapropiadas, manifesto o meu compromiso de respectar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade nas distintas fases do proceso, e en concreto a cumprir coas seguintes obrigas respecto da información que se me revele de maneira oral, gráfica ou escrita con ocasión do proceso da investigación dun expediente:

1. Garantir a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.
2. Garantir a máis estrita confidencialidade e reserva sobre o contido, no seu caso, das denuncias presentadas e das pescudas realizadas no proceso de investigación, velando polo cumprimento da prohibición de divulgar ou transmitir calquera tipo de información da que sexa coñecedor/a a través das persoas que interveñan.
3. Empregar a información revelada comprometéndome a manter a máis estrita confidencialidade respecto de devandita información.
4. Custodiar, de ser o caso, nun lugar seguro e controlado toda a información proporcionada.
5. Cumprir a lexislación en materia de protección de datos de carácter persoal.
6. Manter a confidencialidade da información incluso unha vez finalizada a relación laboral.

A obriga non se aplicará, sen prexuízo do estipulado no presente Anexo de Confidencialidade, cando a lexislación vixente ou un mandato xudicial esixa a súa divulgación.

No caso de que a información resulte revelada ou divulgada, ou utilizada de calquera forma distinta ao obxecto do procedemento, xa sexa de forma dolosa ou por mera neglixencia, a persoa responsable será obxecto de sanción disciplinaria, conforme ao convenio colectivo de aplicación e sen prexuízo das accións civís ou penais que poidan corresponder.

Aquela información que sexa de coñecemento público non se considerará de carácter confidencial se se puidese demostrar (información non revelada).

No caso de calquera conflito ou discrepancia que poida xurdir en relación coa interpretación e/ou cumprimento do presente compromiso, as partes sométense expresamente aos Xulgados e Tribunais que correspondan territorialmente.

E en sinal de expresa conformidade e aceptación dos termos recollidos no presente compromiso, asínoo nun único exemplar e para este efecto no lugar e data que se indican na cabeceira.

Asdo.

CORPORACIÓN DE SERVIZOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA

ANEXO II

GLOSARIO DE CONCEPTOS

CONCEPTO	DEFINICIÓN
ACOSO DISCRIMINATORIO	Calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas na Lei 15/2022 co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo no que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. Art. 6.4 Lei 15/2022
ACOSO LABORAL	Situación na que unha persoa ou un grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica extrema (nunha ou máis das 45 formas ou comportamentos descritos por Leimann Inventore of Psechological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (polo menos, unha vez por semana), durante un tempo prolongado (máis de 6 meses), sobre outra persoa no lugar de traballo. NTP 476
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. Art. 7.2 Lei Orgánica 3/2007, Art. 6.1.b) Lei 7/2023 CA de Galicia
ACOSO SEXUAL	Sen prexuízo do establecido no Código Penal, aos efectos da Lei Orgánica 3/2007 "*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 intimidatoria, degradante ou ofensiva*". Art. 7.1 Lei Orgánica 3/2007, Art. 6.1.a) Lei 7/2023 CA de Galicia
ACTOS DISCRIMINATORIOS	O acoso sexual e o acoso por razón de sexo. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito a aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo. Art. 7 Lei Orgánica 3/2007
BIFOBIA	Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás

	persoas bisexuais polo feito de selo, ou ser percibidas como tales. Art. 3.ñ) Lei 4/2023
DISCRIMINACIÓN DIRECTA	A discriminación directa é a situación na que se atopa unha persoa ou grupo na que se integra que sexa, fose ou puidese ser tratada de maneira menos favorable que a outras en situación análoga ou comparable por razón das causas previstas no apartado 1 do artigo 2 da Lei 15/2022 por razón de: - Nacemento - Orixe racial ou étnica - Sexo - Relixión - Convicción ou opinión - Idade - Discapacidade - Enfermidade ou condición de saúde - Estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos - Lingua - Situación socioeconómica - Calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. - A denegación de axustes razoables ás persoas con discapacidade. Art. 6.1.a) Lei 15/2022
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Considérase discriminación directa por razón de sexo: - A situación na que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable. Art. 6.1 Lei Orgánica 3/2007 - Todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade. Art. 8 Lei Orgánica 3/2007 - O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo. Art. 7.4 Lei Orgánica 3/2007
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	A discriminación indirecta prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros

	ocasiona ou pode ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras por razón das causas previstas no apartado 1 do artigo 2 da Lei 15/2022 por razón de - Nacemento - Orixe racial ou étnica - Sexo - Relixión - Convicción ou opinión - Idade - Discapacidade - Enfermidade ou condición de saúde - Estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos - Lingua - Situación socioeconómica - Calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. - A denegación de axustes razoables ás persoas con discapacidade. Art. 6.1.b) Lei 15/2022
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar dita finalidade sexan necesarios e axeitados. Art. 6.2 Lei Orgánica 3/2007
DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE	Prodúcese discriminación múltiple cando unha persoa é discriminada de maneira simultánea ou consecutiva por dúas ou máis causas das previstas no art. 2 da Lei 15/2022. Art. 6.3.a) Lei 15/2022
DISCRIMINACIÓN POLO EXERCIZO DOS DEREITOS DE CONCILIACIÓN	Constitúe discriminación prohibida por esta lei ou trato menos favorable dado a unha persoa, sexa home ou muller, por razón de solicitar, estar a gozar ou gozar dos seus dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Art. 8 Lei 7/2023, CA de Galicia

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN	Existe discriminación por asociación cando unha persoa ou grupo no que se integra, debido á súa relación con outra sobre a que concorra algunha das causas previstas no apartado primeiro do artigo 2 da Lei 15/2022. Art. 6.2.a) Lei 15/2022
DISCRIMINACIÓN POR ERROR	A discriminación por erro é aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas. Art. 6.2.b) Lei 15/2022 e Art. 3.e) Lei 4/2023
DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL	Prodúcese discriminación interseccional cando concorren ou interactúan diversas causas das previstas nesta lei, xerando unha forma específica de discriminación. Art. 6.3.b) Lei 15/2022
DISCRIMINACIÓN SEXISTA INTERSECCIONAL	Prodúcese discriminación sexista interseccional cando, xunto ao sexo, concorren ou interactúan outra ou outras causas de discriminación, xerando unha forma específica de discriminación. Art. 11 Lei 7/2023 CA de Galicia
DISCRIMINACIÓN SEXISTA MÚLTIPLE	Prodúcese discriminación sexista múltiple cando unha persoa é discriminada de maneira simultánea ou consecutiva por razón de sexo e por outra ou outras causas de discriminación. Art. 11 Lei 7/2023 CA de Galicia
DISCRIMINACIÓN SEXISTA POR ASOCIACIÓN	A prohibición da discriminación por razón de sexo inclúe a discriminación sexista por asociación, entendida como a sufrida por unha persoa por razón do sexo, ou embarazo, ou parto ou a maternidade, da asunción de obrigacións familiares ou do estado civil doutra coa que estivese relacionada. Art. 9 Lei 7/2023 CA de Galicia
DISCRIMINACIÓN SEXISTA POR ERROR	A prohibición da discriminación por razón de sexo inclúe a discriminación sexista por erro, entendida como aquela que se funda, por parte do suxeito que discrimina, nunha apreciación incorrecta do embarazo, a maternidade, as obrigacións familiares ou o estado civil da persoa vítima. Art. 10 Lei 7/2023 CA de Galicia
EXPRESIÓN DE XÉNERO	Manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual. Art. 3.j) Lei 4/2023
FAMILIA LGTBIQA+	Aquela na que un ou máis dos seus integrantes son persoas LGTBIQA+, englobándose dentro delas as familias homoparental, é dicir, as compostas por persoas lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores

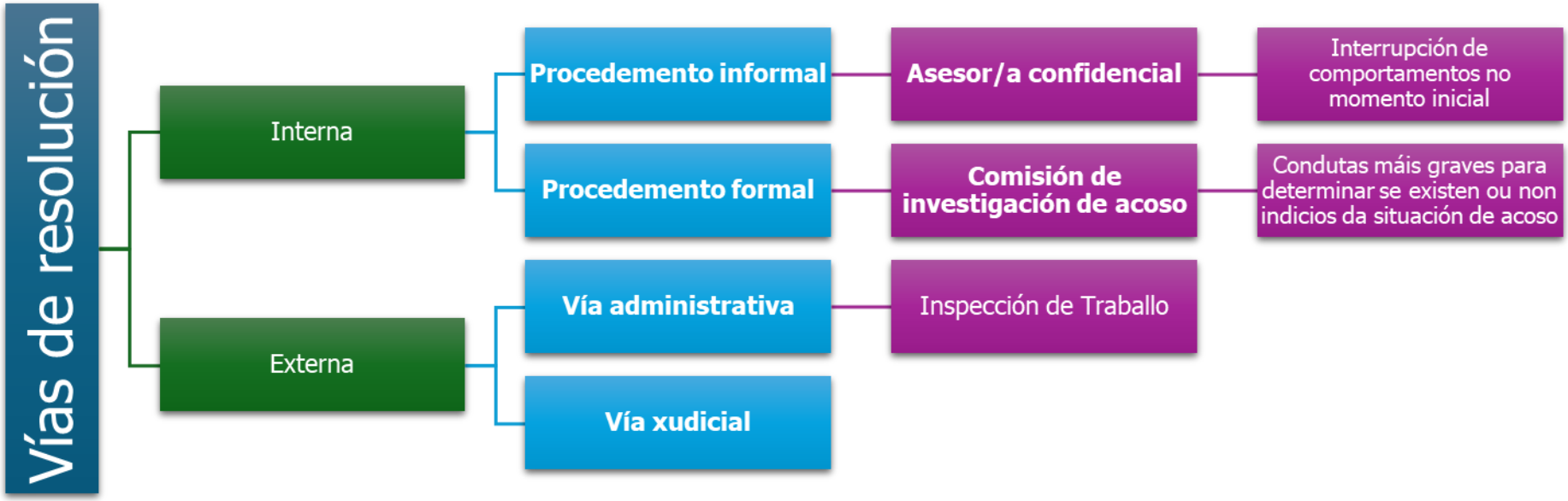
	de idade que se atopan de forma estable baixo garda, tutela ou patria potestade, ou con descendentes maiores de idade con discapacidade a cargo. Art. 3.l) Lei 4/2023
HOMOFOBIA	Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas homosexuais polo feito de selo, ou ser percibidas como tales. Art. 3.n) Lei 4/2023
IDENTIDADE SEXUAL	Vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa sente e autodefine, podendo ou non corresponder co sexo asignado ao nacer. Art. 3.i) Lei 4/2023
INDUCIÓN, ORDE OU INSTRUCIÓN DE DISCRIMINAR	*É discriminatoria toda indución, orde ou instrución de discriminar por calquera das causas establecidas nesta lei. A indución debe ser concreta, directa e eficaz para facer xurdir noutra persoa unha actuación discriminatoria.* *Art. 6.5 Lei 15/2022*
INTERSEXUALIDADE	A condición de aquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponden coas nocións socialmente establecidas dos corpos masculinos ou femininos. Art. 3.g) Lei 4/2023
LGTBIQA+FOBIA	Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas LGTBIQA+ polo feito de selo, ou ser percibidas como tales. Art. 3.m) Lei 4/2023
MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	Diferenzas de trato orientadas a previr, eliminar e, no seu caso, compensar calquera forma de discriminación ou desvantaxe na súa dimensión colectiva ou social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan as situacións de discriminación ou as desvantaxes que as xustifican e haberán de ser razoables e proporcionadas en relación cos medios para o seu desenvolvemento e os obxectivos que persigan.
ORIENTACIÓN SEXUAL	Atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa. A orientación sexual pode ser heterosexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara a persoas de distinto sexo; homosexual, cando sente

	atracción física, sexual ou afectiva unicamente cara a persoas do mesmo sexo; ou bisexual, cando sente atracción física, sexual ou afectiva cara a persoas de diferentes sexos, non necesariamente ao mesmo tempo, da mesma maneira, no mesmo grao nin coa mesma intensidade. As persoas homosexuais poden ser gais, se son homes, ou lesbianas, se son mulleres. Art. 3.h) Lei 4/2023
PERSOA TRANS	Persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer. Art. 3.k) Lei 4/2023
PRINCIPIO DE IGUALDADE DE TRATO ENTRE MULLERES E HOMES	O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil. Art. 3 Lei Orgánica 3/2007
PRINCIPIO DE IGUALDADE DE TRATO E NON DISCRIMINACIÓN	Recoñécese o dereito de toda persoa á igualdade de trato e non discriminación con independencia da súa nacionalidade, de si son menores ou maiores de idade ou de si 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. Art. 2.1 Lei 15/2022
REPRESALIAS	Enténdese por represalia calquera trato adverso ou consecuencia negativa que poida sufrir unha persoa ou grupo no que se integra por intervir, participar ou colaborar nun procedemento administrativo ou proceso xudicial destinado a impedir ou facer cesar unha situación discriminatoria, ou por presentar unha queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso de calquera tipo co mesmo obxecto. Quedan excluídos do disposto no parágrafo anterior os supostos que puidesen ser constitutivos de ilícito penal. Art. 6.6 Lei 15/2022

TRANSFOBIA	Toda actitude, conduta ou discurso de rexeitamento, repudio, prexuízo, discriminación ou intolerancia cara ás persoas trans polo feito de selo, ou ser percibidas como tales. Art. 3.ou) Lei 4/2023
VIOLENCIA E ACOSO NA CONTORNA LABORAL	Designa un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero. Art. 1.a) Convenio 190 OIT
VIOLENCIA E ACOSO POR RAZÓN DE XÉNERO	Designa a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual. Art. 1.B) Convenio 190 OIT

ANEXO III

ESQUEMA DOS PROCEDEMENTOS DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA E/OU ACOSO



CORPORACIÓN DE SERVIZOS AUDIOVISUAIS DE GALICIA

ANEXO IV

ESQUEMA DO DESENVOLVEMENTO DO PROCEDEMENTO INFORMAL



ANEXO V

ESQUEMA DE DESENVOLVEMENTO DO PROCEDEMENTO FORMAL

