BORRADOR

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

Equipo USC

(Consuelo Ferreiro, María Bastida y Miguel Vázquez Taín)

Advertencia:

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

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

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

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

Confederación Intersindical Galega ENSINO BORRADOR

CEEP e CES.

- Directiva 2004/113/CE, do 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e á súa subministración.
- Directiva 2010/41/UE, do 7 de xullo de 2010, sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma.
- Convenio 190 da OIT sobre a violencia e o acoso (2019).
- Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal.
- Lei orgánica 1/1996, do 15 de xaneiro, de protección xurídica do menor.
- Lei orgánica 5/2000, do 12 de xaneiro, reguladora da responsabilidade penal das persoas menores de idade.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 1/2000, de 7 de xaneiro, de axuizamento civil.
- Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.
- Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno.
- Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.
- Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación.
- Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.
- Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.
- Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.
- Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral da seguridade social.
- Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Real decreto 247/2024, do 8 de marzo, polo que se aproba o protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración xeral do Estado e dos seus organismos públicos.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.
- Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar en Galicia.
- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar en Galicia.
- Criterio técnico 62/2009 sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo (19 de febreiro de 2009).

Confederación Intersindical Galega ENSINO BORRADOR

- Resolución do 27 de outubro de 2023 pola que se publica o Protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo.
- Protocolo educativo para a prevención, detección e tratamento do acoso escolar e ciberacoso da Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional (2018).
- Protocolo fronte ás violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na USC (2017).

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

CAPÍTULO I

INTRODUTORIO

Cláusula primeira. Obxecto

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

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

Cláusula segunda. Ámbito obxectivo

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

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

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

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

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

d) Agresión sexual: Calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual ou atente contra a liberdade sexual da persoa, distinto dos tipificados nas letras a), b) e c), sempre que a vítima sexa unha persoa coa que a presuntamente agresora se relacione como consecuencia ou con relación á prestación de servizos.

e) Agresión sexual agravada: Calquera acto de agresión sexual segundo os termos da letra d) cando se exerza por parte dunha persoa en posición de superioridade con violencia, intimidación ou abuso, ou mediante coacción ou cando a vítima, con independencia da posición da persoa agresora, sexa especialmente vulnerable ou estea privada de sentido ou teña anulada por calquera causa a súa vontade. A vítima será unha persoa coa que a persoa presuntamente agresora se relacione como consecuencia ou con relación á prestación de servizos.

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

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

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

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

i) Violencia moral ou psicolóxica: Condutas que, desde unha posición de poder –non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos–, teñen como propósito ou efecto de vexar, menosprezar, coaccionar, intimidar ou discriminar á persoa ou persoas ás que se dirixen, causándolles malestar e perturbando a súa vida laboral, pero que, por carecer de intensidade ou por non estaren focalizadas nunha ou varias persoas en particular, non poden considerarse constitutivas de acoso moral ou psicolóxico.

j) Ciberacoso: Trátase do acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero ou características sexuais, a violencia de xénero, o acoso discriminatorio, o acoso moral ou psicolóxico ou a violencia moral, cando se execute ou cometa con ocasión ou como consecuencia do traballo, sexa ou non no réxime de teletraballo, mediante o emprego das novas tecnoloxías (redes sociais, plataformas de mensaxería, teléfonos móbiles, blogues, plataformas de xogo, etc.), ou da intelixencia artificial, e que creen unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, vexatoria, ofensiva ou segregadora, cun maior grao de aleivosía pola persoa autora, que pode preservar do seu anonimato.

k) Conflito relacional: Condutas ou comportamentos puntuais entre dúas ou máis persoas derivadas do diferente carácter delas, non vencelladas a unha posición de poder ou de prevalencia, que, aínda que inflúan no ambiente laboral, non son constitutivas de acoso.

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

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

Cláusula terceira. Ampliación do ámbito obxectivo

1.- O presente Protocolo será de aplicación cando as condutas ou os comportamentos tipificados na cláusula segunda teñan lugar con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos nos centros docentes, nos espazos virtuais adscritos ao seu ámbito organizativo e nas demais instalacións da consellería con competencias en materia de educación, ou nas da Administración xeral da Xunta de Galicia, ou das entidades instrumentais do sector público autonómico coas que a dita consellería teña relación funcional, orgánica ou mercantil, ou, en definitiva, das entidades privadas colaboradoras, subministradoras ou aquelas que manteñan unha relación xurídica contractual ou análoga coa mesma consellería, aínda que teñan lugar fóra da efectiva prestación de servizos.

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

2.- En particular, inclúense os feitos producidos no cumprimento de misións laborais, na realización de viaxes por estes mesmos motivos, nos desprazamentos compartidos entre o domicilio e o posto de traballo, durante a celebración de cursos de formación ou asistencia a eventos relacionados coa dita prestación de servizos, nas comunicacións derivadas dela, incluídas as realizadas mediante o emprego das novas tecnoloxías, ou durante o tempo de goce de permisos e doutras figuras afíns relativas ao exercicio da corresponsabilidade.

Cláusula cuarta. Ámbito subxectivo

1.- Quedan comprendidos a tódolos efectos no ámbito subxectivo de aplicación do presente Protocolo:

a) O persoal docente do sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia.

b) O persoal da Administración Xeral da Xunta de Galicia que preste servizos no sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia.

c) O persoal das entidades do sector público de Galicia, como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos no sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia.

d) O persoal das entidades, públicas ou privadas, contratadas pola consellería con competencias en materia de educación, que preste servizos no sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia.

e) O alumnado.

2.- Así mesmo incoarase o presente Protocolo nos casos de conflitos entre o persoal docente e os proxenitores e as persoas titoras, acolledoras e gardadoras legais e outros familiares que actúen en representación do alumnado ou no exercicio da súa garda ou coidado, coas especialidades procedementais previstas na súa cláusula vixésima oitava.

Confederación Intersindical Galega
ENSINO
BOLETÍN

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN

Cláusula quinta. Medidas de información e difusión

1.- A consellería con competencias en materia de educación garantirá que todo o persoal docente sexa informado da existencia deste Protocolo e do seu contido. A consellería elaborará un plan de comunicación específico que garanta a súa difusión mediante a súa publicación na páxina web e a creación dun acceso permanente, visible e facilmente identificable, onde constará o correo de contacto do Comité de Intervención, habilitado pola Secretaría Xeral Técnica.

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

3.- A consellería promoverá tamén a difusión do presente Protocolo entre o alumnado e as familias polos medios que considere axeitados.

Cláusula sexta. Medidas de formación e sensibilización

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

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

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

Confederación Intersindical Galega
ENSINO
BORRADOR

CAPÍTULO III
DOS PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Cláusula sétima. Principios de actuación

O presente Protocolo está informado polos seguintes principios:

a) Responsabilidade e civismo. Todo o persoal ten a obriga de respectar os dereitos fundamentais das persoas que traballan nun mesmo espazo físico ou virtual e das persoas que conflúan neses espazos, absténdose de actos lesivos da dignidade e intimidade das persoas ou de inxerencias contrarias á igualdade.

b) Voluntariedade. A utilización das vías previstas por este Protocolo é voluntaria para as persoas que se consideren afectadas polas condutas ou os comportamentos tipificados na súa cláusula segunda. Se aquelas decidisen acudir á vía xurisdicional, procederase ao arquivo das actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo.

c) Confidencialidade e segredo. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a gardar

segredo e manter a confidencialidade, polo que deberán asinar o documento de compromiso que figura no Anexo IV, e, se é o caso, a custodiar e protexer os expedientes das actuacións.

d) Garantía de indemnidade. A Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos garantirá o respecto aos dereitos de todas as persoas que participen na aplicación deste Protocolo e a súa indemnidade, especialmente a das vítimas, prohibindo calquera trato adverso ou efecto negativo derivado da presentación dunha queixa, demanda ou recurso, destinados a impedir ou mitigar calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo.

e) Tutela, imparcialidade, contradición e paridade de tratamento. As actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo proporcionarán un tratamento xusto e equitativo ás persoas implicadas, garantindo a audiencia de todas elas en igualdade de condicións e concentraranse nun único acto as declaracións desas partes e a deposición das testemuñas e dos peritos, se os houbera.

f) Inmediatez e oralidade.

As actuacións desenvolvidas ao abeiro do presente Protocolo desenvolveranse sen demora, é dicir, coa maior celeridade, en cumprimento das regras da inmediatez procesual. Asemade, esas actuacións serán preferentemente orais, sen prexuízo da acta escrita que as recolla e dos medios de proba documentais que se acheguen, con pleno respecto ao principio de oralidade procesual. Con todo, deberá garantirse que a vítima e a persoa denunciada non coincidan física ou virtualmente nas súas respectivas actuacións.

g) Dilixencia, celeridade e boa fe. As fases de investigación e de resolución do procedemento, incluída a imposición de medidas cautelarísimas, medidas cautelares e sancións, se é o caso, levaranse a cabo coa maior celeridade posible, sen que isto afecte á obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa por parte das persoas competentes.

h) Seguridade xurídica. Os órganos competentes para coñecer, investigar e resolver as denuncias por calquera das condutas e dos comportamentos tipificados na cláusula segunda, e as diferentes fases que conforman o procedemento de actuación, serán os expresamente establecidos neste Protocolo.

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

j) "Tolerancia cero". Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases de actuación do procedemento, así como todo o persoal docente da consellería con competencias en materia

BOLETÍN OBRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

de educación, comprométense a rexeitar calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda.

k) Colaboración. Todo o persoal da consellería con competencias en materia de educación, así como o resto do persoal da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e das súas entidades instrumentais do sector público autonómico ten a obriga de colaborar co Comité de Intervención e coa propia consellería con competencias en materia de educación. Os informes solicitados polo devandito Comité de Intervención terán carácter preferente e urxente.

l) Protección da saúde. Adoptaranse cantas medidas sexan necesarias para protexer a saúde biopsicosocial das persoas afectadas.

CAPÍTULO IV

DOS ÓRGANOS COMPETENTES

Cláusula oitava. Órganos competentes

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

a) A Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos da consellería con competencias en materia de educación.

b) A Secretaría Xeral Técnica da consellería con competencias en materia de educación.

c) As delegacións territoriais da consellería con competencias en materia de educación.

d) A dirección do centro.

e) O Comité de Intervención.

f) Unidade técnica administrativa con competencias en prevención de riscos laborais.

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

a) Nomear os membros do Comité de Intervención.

b) Recibir a resolución da Secretaría Xeral Técnica e dar traslado do informe de conclusión da fase de investigación desenvolvida polo Comité de Intervención.

c) Supervisar o seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e correctoras propostas nos procedementos instruídos.

d) Informar do seguimento ao Comité de Intervención.

e) Resolver os expedientes disciplinarios subseguintes á aplicación do presente Protocolo nos casos en que teña atribuída tal competencia en función da condición da persoa expedientada.

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

f) Preparar as propostas de revisión do presente Protocolo e impulsar o deseño e elaboración de medidas específicas para a prevención das situacións que constitúen o seu obxecto, en colaboración co Comité de Intervención.

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

a) Fixar un enderezo electrónico para a presentación das denuncias, que figurará na páxina web, será ben visible e de fácil acceso e cuxo único destinatario será o Comité de Intervención.

b) Recibir do Comité de Intervención a comunicación de que a persoa afectada polos feitos non ratificou a denuncia, nos casos e no prazo previsto na alínea 3 da cláusula décima primeira (inicio das actuacións por denuncia).

c) Iniciar de oficio as actuacións cando se coñezan os feitos por unha canle distinta da denuncia, dando traslado inmediato ao Comité de Intervención.

d) Informar de oficio as actuacións cando se coñezan os feitos por canle distinto da denuncia, e dar traslado inmediatamente ao Comité de Intervención.

e) Recibir o informe motivado do Comité de Intervención para a adopción de oficio de medidas cautelares. No caso de que as medidas sexan solicitadas pola vítima, o Comité de Intervención remitirá dita solicitude á Secretaría Xeral Técnica e poderala acompañar dun informe se o considera pertinente.

f) Emitir resolución motivada sobre a adopción, a conservación, modificación e o levantamento das medidas cautelares, e remitila ao Comité de Intervención, ás partes e á Dirección do Centro.

g) Recibir a solicitude da vítima para a adopción de medidas cautelarísimas e requirir ao Comité de Intervención para a emisión, coa máxima urxencia, dun informe.

h) Emitir resolución motivada sobre a adopción, a conservación, a modificación e o levantamento das medidas cautelarísimas, e remitila ao Comité de Intervención, ás partes e á Dirección do Centro.

i) Asegurar a aplicación das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas durante a investigación .

j) Reducir a quince días os prazos previstos na alínea 4 da cláusula décima terceira no caso de que sexa precisa a adopción de medidas cautelares e cautelarísimas; ou amplialos a petición do Comité de Intervención.

k) Arquivar de xeito provisional ou definitivo a denuncia segundo o previsto nas alíneas 4 e 6 da cláusula décima primeira, e dar traslado da resolución ao Comité de Intervención e ás partes.

l) Informar á dirección do centro da resolución do procedemento e da adopción, conservación, modificación ou levantamento das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas cando

BOLETÍN Confederación Intersindical Galega ENSINO

atinxa a alguén do cadro de persoal docente, sexa ou non dese centro, sexa na condición de persoa afectada ou de persoa responsable.

m) Achegar a información requirida polo Comité de Intervención sobre os procedementos en curso que lle afecten.

n) Custodiar de xeito definitivo a documentación que integra o expediente administrativo á conclusión do procedemento.

o) Levar a cabo o rexistro e o seguimento estatístico dos casos investigados sobre as condutas e os comportamentos tipificados na cláusula segunda.

p) Asesorar xuridicamente á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos e ao Comité de Intervención sobre as cuestións derivadas da aplicación e interpretación do Protocolo.

q) Poñer en coñecemento do Ministerio Fiscal os feitos que poidan ser constitutivos de ilícito penal, cando deriven de conflitos xurdidos entre unha ou máis persoas do persoal docente e o alumnado ou os proxenitores, as persoas titoras, acolledoras, gardadoras legais ou os familiares do alumnado, sempre que estas últimas persoas non pertenzan ao ámbito disciplinario da consellería con competencias en materia de educación nin ao ámbito disciplinario da Administración xeral da Xunta de Galicia ou do seu sector público, e os feitos versen sobre algunha das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda.

r) Dilixenciar os trámites propios das especialidades procedementais recollidas no capítulo IX do presente Protocolo.

Confederación Intersindical Galega
ENSINO
BORRADOR

4.- No ámbito de actuación do presente Protocolo, son competencias do Comité de Intervención as seguintes:

a) Recibir as denuncias ou, no caso de actuación de oficio, a comunicación dos feitos, remitida pola Secretaría Xeral Técnica.

b) Requirir á vítima a ratificación da denuncia.

c) Informar por escrito á Secretaría Xeral Técnica da non ratificación da denuncia pola presunta vítima.

d) Recibir a resolución da Secretaría Xeral Técnica de arquivo da denuncia, segundo o previsto nas alíneas 4 e 6 da cláusula décima primeira.

e) Investigar e cualificar os feitos.

f) Solicitar motivadamente á Secretaría Xeral Técnica a prórroga dos prazos da fase de investigación do procedemento.

g) Notificar ás partes a resolución da Secretaría Xeral Técnica sobre a prórroga dos prazos da fase de investigación do procedemento.

h) Propoñer nun informe motivado á Secretaría Xeral Técnica a necesidade de adopción de medidas cautelares.

i) Recibir da vítima a solicitude de adopción de medidas cautelares a instancia de parte e remitila á Secretaría Xeral Técnica acompañada, se o considerase pertinente, dun informe.

j) Remitir coa máxima urxencia un informe sobre a adopción de medidas cautelarísimas previo requirimento da Secretaría Xeral Técnica.

k) Recibir as resolucións da Secretaría Xeral Técnica sobre a adopción, a conservación, a modificación e o levantamento das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas.

l) Elaborar o informe de conclusións das súas actuacións e remitilo á Secretaría Xeral Técnica.

m) Custodiar a documentación de inicio das actuacións e da que se xere no desenvolvemento destas, ata a súa entrega á Secretaría Xeral Técnica, que a gardará de xeito definitivo.

n) Recibir as solicitudes de conciliación ou mediación, que se formularán no enderezo electrónico sinalado na letra a) desta alínea e na disposición adicional primeira.

o) Elaborar o seu regulamento de réxime interno.

p) Realizar as propostas oportunas sobre a revisión do presente Protocolo.

q) Dilixenciar os trámites correspondentes ás especialidades procedementais recollidas no capítulo IX do presente Protocolo.

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

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

b) Colaborar na aplicación deste Protocolo cando o procedemento atinxa as persoas comprendidas no ámbito subxectivo do presente Protocolo que estean relacionadas co centro.

c) Recibir da Secretaría Xeral Técnica as resolucións sobre a conclusión do procedemento e as de adopción, conservación, modificación e levantamento das medidas cautelares e das medidas cautelarísimas cando atinxan ás persoas comprendidas no ámbito subxectivo do presente Protocolo e estean relacionadas co centro.

d) Incoar, se fose o caso, o correspondente expediente administrativo cando o informe de conclusións do Comité de Intervención apunte á comisión dunha falta por parte dunha persoa do alumnado.

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

e) Executar, se procede, as medidas preventivas e/ou correctoras acordadas ou as medidas cautelares ou cautelarísimas que sexan da súa competencia, incluídos os casos especiais de agresións sexuais e violencia de xénero no traballo.

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

a) Remitir aquela información e/ou asesoramento que, dentro do seu ámbito de competencias, lle sexa requirido polo Comité de Intervención.

b) Desenvolver aquelas recomendacións e/ou medidas preventivas que, dentro do seu ámbito de competencias, lle sexan propostas polo Comité de Intervención.

c) Asesorar ao Comité de Intervención por solicitude deste.

7.- No ámbito de actuación do presente Protocolo, é competencia da autoridade responsable da canle de denuncias do sistema interno de información da Xunta de Galicia previsto no artigo 4 da Lei 2/2023, de 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción, poñer en coñecemento da Secretaría Xeral Técnica os feitos que poidan constituír calquera das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo e de conformidade co establecido na alínea 1 da cláusula décima segunda, no relativo ás posibles infraccións en materia de seguridade e saúde no traballo, consonte o disposto no artigo 2.3 da dita Lei.

Cláusula novena. O Comité de intervención

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

2.- O Comité de Intervención estará composto de forma paritaria por oito membros titulares, dos que catro serán representantes da Administración, e os outros catro serán representantes das organizacións sindicais máis representativas no ámbito de aplicación do Protocolo.

3.- O nomeamento dos membros titulares do Comité de Intervención corresponderá á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos. As organizacións sindicais máis representativas no ámbito de aplicación do Protocolo elevarán a súa proposta de nomeamento dos seus membros á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos respectando a representatividade que ostentan como parte social.

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

a) Presten servizos no mesmo centro ou na mesma unidade funcional que as persoas implicadas na aplicación do Protocolo.

b) Incorreren nas causas de abstención legalmente previstas.

BORRADOR Confederación Intersindical Galega ENSINO

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

7.- Para o caso de que os membros do Comité de Intervención deban absterse ou sexan recusados ou se ausenten por causa debidamente xustificada, proporase á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos o nomeamento do mesmo número de membros suplentes que de titulares segundo o disposto no regulamento de réxime interno do dito Comité de Intervención. En todo caso, o seu nomeamento producirase ao mesmo tempo e nos mesmos termos que o dos membros titulares e actuarán como tales unicamente cando estes non o poidan facer aqueles.

8.- O Comité de Intervención desenvolverá as súas funcións con total autonomía e discreción de xuízo, sen suxeición a instrucións xerárquicas, de acordo con criterios científicos e empíricos e dependerá, para os efectos exclusivamente orgánicos, da consellería con competencias en materia de educación. Por tal motivo, garantirase a súa independencia persoal e funcional.

9.- Os membros do Comité de Intervención que teñan ao mesmo tempo a condición de representantes das persoas traballadoras contarán con crédito horario xeral para a asistencia ás súas reunións. Así mesmo, en función do número de casos que se formulen ao abeiro deste Protocolo, poderán concederse dispensas coa duración necesaria para a realización axeitada das súas tarefas.

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

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

12.- O Comité de Intervención poderá recorrer ao asesoramento da Secretaría Xeral Técnica da consellería con competencias en materia de educación e de persoas expertas na materia, así como de persoal técnico especializado, incluídas as persoas integrantes do Servizo de Prevención de Riscos. Nomeadamente, para os casos de ciberacoso, os comités de intervención poderán solicitar o asesoramento da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia (Amtega). Estas persoas expertas ou este persoal técnico terán voz, pero non voto.

BOLPADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

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

14.- O Comité de Intervención elaborará conxuntamente un regulamento de réxime interno, para cuxa aprobación en sesión conxunta se requirirá a conformidade dos membros titulares representantes da Administración e o voto favorable da maioría dos membros titulares da parte social.

15.- O Comité de Intervención está habilitado para constituír subcomités en función do volume dos casos formulados e da súa complexidade, o que fará mediante a modificando o seu regulamento de réxime interno, para cuxa aprobación será de aplicación o disposto na alínea anterior.

CAPÍTULO V

Do procedemento

Cláusula décima. Inicio das actuacións e os seus efectos inmediatos

1.- O procedemento iniciarase coa presentación da denuncia, que se formulará por escrito e se dirixirá ao Comité de Intervención mediante o enderezo electrónico establecido para tal efecto. Así mesmo, a Secretaría Xeral Técnica da consellería con competencias en materia de educación poderá iniciar de oficio o procedemento cando teña coñecemento dalgunha das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo, nos termos recollidos na cláusula décima segunda.

2.- Os prazos de prescrición das faltas administrativas interromperanse desde a presentación da denuncia ou desde a súa ratificación.

3.- Non se producirá a caducidade do procedemento cando a súa paralización ou demora sexa imputable á persoa presuntamente responsable, incluído o suposto de que se atope de baixa médica, agás nos casos de imposibilidade material de exercer a súa defensa atendendo á gravidade acreditada das doenzas.

Cláusula décima primeira. Inicio das actuacións por denuncia

1.- As denuncias ante o Comité de Intervención poderán ser presentadas por:

a) A persoa que se considere afectada polas condutas ou polos comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo, ou por medio da súa representación, nos termos establecidos na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

b) Calquera persoa empregada pública que teña coñecemento directo das condutas ou dos comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo.

c) Os órganos de representación do persoal, as persoas representantes sindicais, os membros do Comité Intercentros de Seguridade e Saúde Laboral ou dos comités de seguridade e saúde laboral do persoal docente do sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia,

BORRADOR Confederación Intersindical Galega ENSINO

que teñan coñecemento, mesmo indiciario, das condutas ou dos comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo.

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

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

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

a) Presentación da denuncia por persoa diferente da presunta vítima e falta de ratificación por esta no prazo e na forma establecidos na alínea 3 desta cláusula.

b) Falta dalgún dos requisitos formais esixidos nesta cláusula.

c) Inconsistencia dos feitos denunciados ou de falta de indicios sobre estes.

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

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

Cláusula décima segunda. Inicio das actuacións de oficio

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

a) Por coñecemento directo dos feitos, de xeito verbal ou por outro medio.

b) Por ser informada pola canle de denuncias do sistema interno de información da Xunta de Galicia previsto no artigo 4 da Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.

c) Polos resultados das avaliacións específicas de factores de risco psicosocial e de riscos emerxentes levadas a cabo polo Servizo de Prevención de Riscos.

BOLETÍN OFICIAL
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

2.- O inicio de oficio do procedemento previsto no presente Protocolo consistirá en que a Secretaría Xeral Técnica comunicará ao correspondente Comité de Intervención, de forma inmediata, os feitos presuntamente constitutivos das condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda deste Protocolo, co fin de que o Comité de Intervención requira á presunta vítima que ratifique a denuncia, nos termos expresados na alínea 3 da cláusula décima primeira.

Tamén informará á dirección do centro ao que pertenzan á persoa afectada e/ou a persoa presuntamente responsable, cando proceda.

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

No suposto de ratificación, o procedemento continuará nos termos previstos na cláusula décima terceira (fase de investigación).

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

Cláusula décima terceira. Fase de investigación

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

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

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

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

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

a) Un mes para a investigación e cualificación dos feitos referidos ás agresións sexuais e á violencia de xénero presuntamente acontecidos con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos, así como para a elaboración do correspondente informe.

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega ENSINO

b) Dous meses para a investigación e cualificación dos feitos referidos ao acoso sexual, ao acoso por razón de sexo e ao acoso por razón de orientación sexual, identidade sexual, identidade de xénero e expresión de xénero, así como para a elaboración do correspondente informe.

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

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

a) Reduciranse a quince días, por decisión da Secretaría Xeral Técnica, de oficio, no caso de que sexa precisa a adopción de medidas cautelares e, se é o caso, cautelarísimas, que se contarán desde a data da resolución pola que se acorde a redución dos prazos. A redución dos prazos será notificada ás partes afectadas no procedemento polo propio Comité de Intervención.

b) Poderán ser prorrogados por un período equivalente á metade do establecido nas letras a), b) e c), por acordo da Secretaría Xeral Técnica, logo de solicitude motivada do Comité de Intervención.

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

Cláusula décima cuarta. Custodia da documentación

O Comité de Intervención é responsable da custodia da documentación xerada desde o inicio das actuacións e da que se xere no desenvolvemento destas, garantindo a súa confidencialidade ata a súa entrega á Secretaría Xeral Técnica, que a custodiará definitivamene. Con ese fin, a consellería con competencias na materia habilitará uns espazos físicos e virtuais fixos ao servizo do Comité de Intervención para garantir o cumprimento da obriga de custodia.

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

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

a) Indicará a data de inicio e, se é o caso, a xustificación da redución ou da prórroga dos prazos.

b) Conterá unha relación breve dos antecedentes de feito, das probas practicadas e das medidas cautelares e, se é o caso, cautelarísimas adoptadas, así como das súas incidencias, se as houber.

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

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

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

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

Cláusula décima sexta. Fase de resolución

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

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

CAPÍTULO VI

DA VÍTIMA

Cláusula décima sétima. Reparación da vítima

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

2.- No caso de que quedase probada a existencia de acoso, tomaranse as medidas oportunas e de especial e preferente protección da vítima para evitar a convivencia no mesmo contorno laboral coa persoa acosadora. Igual sucederá no caso de que existan agresións sexuais ou violencia de xénero acontecidas con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos.

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

CAPÍTULO VII

DAS MEDIDAS CAUTELARES E CAUTELARÍSIMAS

Cláusula décima oitava. Medidas cautelares

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

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

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

2.- As medidas cautelares serán adoptadas pola Secretaría Xeral Técnica de oficio, á vista do informe motivado do Comité de Intervención, ou por petición da vítima. Cando a necesidade de adoptar tales medidas non se deduza das actuacións desenvolvidas polo Comité de Intervención, a Secretaría Xeral Técnica deberá requirir a este a emisión dun informe motivado.

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

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

5.- As resolucións administrativas sobre medidas cautelares deberán ser notificadas ás partes e ao Comité de Intervención, e contra elas caberá interpoñer o recurso potestativo de reposición, o recurso contencioso-administrativo ou acudir á xurisdición social, segundo o caso.

Cláusula décima novena. Medidas cautelarísimas

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

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

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

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

BOLRADOR Confederación Intersindical Galega ENSINO

a) A adopción ou a denegación motivada das medidas cautelarísimas, sen necesidade de dar audiencia á contraparte.

b) A convocatoria da contraparte para que, nun prazo de tres días improrrogables, contados a partir da data da resolución, exerza o seu dereito á defensa, con pleno respecto ao principio de presunción de inocencia.

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

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

CAPÍTULO VIII

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

Cláusula vixésima. Protección especial

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

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

a) Garantir o acceso prioritario ao centro de traballo en vehículo particular.

b) Poñer á disposición da vítima o teléfono do centro para asegurar a confidencialidade das chamadas e impedir que se coñeza ou se divulgue o número particular da vítima.

c) Controlar o horario de traballo e vixiar as horas de entrada e saída.

d) Suprimir os desprazamentos externos fóra do centro educativo.

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

4.- As resolucións administrativas sobre medidas cautelares e, se é o caso, cautelarísimas nos casos de agresións sexuais e violencia de xénero no traballo deberán ser notificadas ás partes e ao Comité de

BOLETÍN Confederación Intersindical Galega ENSINO

Intervención, con indicación dos recursos que, se ser o caso, procedan contra elas, de conformidade coa normativa aplicable.

5.- En todo o non especificamente disposto nesta cláusula, será de aplicación o réxime xurídico das medidas cautelares e das cautelarísimas previsto no capítulo VII.

CAPÍTULO IX

DAS ESPECIALIDADES PROCEDEMENTAIS DO PROTOCOLO E A SÚA COORDINACIÓN CON OUTROS INSTRUMENTOS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN

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

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

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

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

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

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

BOLETÍN Confederación Intersindical Galega ENSINO

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

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

Vixésima sexta.- Conflitos entre o persoal docente e o persoal das entidades do sector privado

No caso de apreciarse, aínda que sexa indiciariamente, calquera das condutas ou dos comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo entre unha ou máis persoas do persoal docente e unha ou varias persoas traballadoras por conta allea ou por conta propia das entidades do sector privado coas que a consellería con competencias en materia de educación manteña unha relación xurídica contractual ou análoga e, mentres dure esta relación, aplicaranse os mecanismos de coordinación empresarial en materia de prevención de riscos laborais que deberán figurar nos pregos de cláusulas administrativas dos contratos celebrados coas devanditas entidades licitadoras.

No caso de que a entidade carecese dun protocolo de actuación fronte ás violencias no traballo ou de que o tivese e establecese a súa prioridade de aplicación, resolverase o conflito conforme ao principio ” *ius loci laboris*”.

Non obstante, para os efectos do exercicio do poder sancionador do empregador contra o seu propio persoal, a Secretaría Xeral Técnica da consellería con competencias en materia de educación achegará o informe de conclusión do Comité de Intervención ao órgano competente da correspondente entidade do sector privado, e remitirá unha copia á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos, para que actúe segundo proceda.

Vixésima sétima. Conflitos entre o persoal docente e o alumnado

1.- No caso de apreciarse, aínda que sexa indiciariamente, calquera das condutas ou dos comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo entre unha ou máis persoas do persoal docente e unha ou máis persoas do alumnado, como consecuencia ou con ocasión da prestación de servizos dos primeiros, será de aplicación o disposto no presente Protocolo.

Confederación Intersindical Galega ENSINO BORRADOR

2.- Por aplicación da Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en Galicia, cando a persoa do alumnado denunciada sexa menor de idade, o procedemento previsto no presente Protocolo presentará determinadas especialidades en función do tramo de idade.

a) Se ten menos de 14 anos, por ser inimputable para os efectos de responsabilidade penal, aplicaranse as garantías establecidas na Lei orgánica 1/1996, do 15 de xaneiro, de protección xurídica do menor, en particular as previstas no seu artigo 9.

b) Se ten entre 14 e 18 anos, por ser responsable penal de xeito atenudo conforme ao disposto na normativa aplicable, aplicaranse as garantías establecidas na Lei orgánica 1/1996, do 15 de xaneiro, de protección xurídica do menor, e na Lei orgánica 5/2000, do 12 de xaneiro, reguladora da responsabilidade penal dos menores, sen prexuízo das especialidades derivadas da súa condición de persoa menor de idade.

3.- Rematada a fase de investigación, o Comité de Intervención achegará o seu informe de conclusión á Secretaría Xeral Técnica, que actuará do seguinte xeito:

a) No caso de que os feitos puidesen ser constitutivos de delito, poñeraos en coñecemento do Ministerio Fiscal, da dirección do centro e da Inspección, consonte o establecido nos artigos 28.2 e 33.3 do Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar.

b) No caso de que os feitos puidesen ser considerados unha conduta gravemente prexudicial para a convivencia ou unha conduta leve contraria á convivencia, sen seren constitutivos de delito, poñeraos en coñecemento da dirección do centro e da Inspección, para iniciar e tramitar o correspondente procedemento corrector, de acordo co establecido nos artigos 38 e seguintes do Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar.

4.- Independentemente de que as persoas menores de idade, en función do seu tramo de idade, carezan de responsabilidade penal ou sexan penalmente responsables de xeito atenuado, responderán civilmente e, con elas, en réxime de solidariedade, dos danos e prexuízos causados, os seus proxenitores e as persoas titoras, acolledoras e gardadoras legais ou de feito, por esta orde, segundo o disposto no artigo 61 da Lei orgánica 5/2000, do 12 de xaneiro, reguladora da responsabilidade penal das persoas menores de idade.

5.- Se o conflito se substanciase con alumnado maior de idade, con plena imputabilidade e responsabilidade penal, o procedemento desenvolverase segundo as regras comúns do presente Protocolo e, unha vez que o Comité de Intervención achegue o seu informe de conclusión, actuarase consonte o establecido na alínea 3 desta cláusula.

Vixésima oitava. Conflitos entre o persoal docente e os proxenitores e as persoas titoras, acolledoras e gardadoras legais e outros familiares do alumnado

BORRADOR Confederación Intersindical Galega ENSINO

1.- O Comité de Intervención abrirá a fase de investigación do procedemento previsto no presente Protocolo cando haxa unha denuncia do persoal docente formulada segundo o disposto nas cláusulas décima primeira e décima segunda contra as persoas titoras, acolledoras e gardadoras legais e outros familiares do alumnado.

2.- O Comité de Intervención, unha vez concluída a fase de investigación, remitirá o seu informe á Secretaría Xeral Técnica, que:

a) Se os feitos fosen constitutivos dun ilícito penal, poñeraos en coñecemento do Ministerio Fiscal, agás que xa se presentase outra denuncia ou unha querela da persoa agredida.

b) Se non o fosen, poñeraos en coñecemento da dirección do centro, en canto garante do exercicio da mediación, segundo o disposto no artigo 8 do Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Disposición adicional primeira. Da conciliación e da mediación

1.- Sen prexuízo do procedemento regulado no presente Protocolo, as queixas ou denuncias referidas ás condutas ou comportamentos tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo, sempre que non revistan a condición de ilícito penal perseguible de oficio ou por medio de querela ou denuncia, poderán ser obxecto de tratamento e resolución a través da conciliación ou mediación, ás que as partes en conflito se poderán acoller libre e voluntariamente.

2.- Calquera das partes en conflito dirixirase por escrito ao enderezo electrónico establecido para o efecto na cláusula oitava, alínea 3, letra a), ou ao Comité de Intervención, e expresará a súa vontade de someter o conflito a un procedemento de conciliación ou de mediación. Se a contraparte acepta someterse a este procedemento, ambas partes deberán aceptar de común acordo a persoa conciliadora ou mediadora proposta polo Comité de Intervención.

Disposición adicional segunda. Recondución de denuncias e queixas

Sen prexuízo do indicado na alínea 7 da cláusula oitava, as diferentes instancias da consellería con competencias en materia de educación, os órganos da Administración xeral da Xunta de Galicia e os servizos, departamentos ou unidades das entidades instrumentais do sector público autonómico que reciban denuncias ou queixas sobre a presunta comisión das condutas ou dos comportamentos tipificados na cláusula segunda e referidos ao ámbito subxectivo do presente Protocolo, é dicir, ao persoal docente do sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia, deberán remitilas de oficio ao órgano competente para a súa tramitación conforme o procedemento regulado no presente

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

Protocolo, a través do enderezo electrónico establecido na cláusula oitava, alínea 3, letra a), co obxecto de que se inicien as actuacións que procedan.

Disposición adicional terceira. Sobre as faltas do persoal docente e dos empregados públicos destinados no sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia

Segundo o artigo 185 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, as condutas e os comportamentos constitutivos de acoso tipificados na cláusula segunda do presente Protocolo terán a consideración de faltas moi graves para todo o persoal empregado público e, polo tanto, para o persoal que presta servizos no sistema educativo público de ensino non universitario de Galicia.

En cambio, consonte o artigo 186.1, letras e) e r), da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, a violencia moral ou psicolóxica, tamén tipificada na cláusula segunda do presente Protocolo, terá a consideración de falta grave para o persoal funcionario e, así mesmo, para o persoal laboral, sempre que estea tipificada no correspondente convenio colectivo, cando constitúa unha desconsideración grave coas persoas coas que se relacione no exercicio das súas funcións ou un atentado grave contra a dignidade do persoal empregado público.

Disposición adicional cuarta. Revisión

1.- O presente Protocolo deberá ser revisado no prazo de catro anos, contados desde a súa entrada en vigor.

2.- Así mesmo, o presente Protocolo deberá ser obrigatoriamente revisado cando se produzan:

a) Modificacións legais ou regulamentarias que afecten ao seu contido.

b) Unha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social que poña de manifesto o incumprimento dos requisitos exixidos.

c) Unha resolución xudicial firme que así o esixa.

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

a) Por solicitude das organizacións sindicais lexitimadas para negociar no ámbito de aplicación territorial e funcional do presente Protocolo ou da propia consellería con competencias en materia de educación, cando aleguen circunstancias debidamente motivadas.

b) A instancia do Comité Intercentros de Seguridade e Saúde Laboral ou do Comité de Intervención, cando as circunstancias debidamente motivadas o requiran. Neste caso, o Comité propoñente remitirá un informe escrito sobre tales circunstancias á Secretaría Xeral Técnica.

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

Disposición adicional quinta. Denominación dos órganos administrativos

BORRADOR Confederación Intersindical Galega ENSINO

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

Disposición transitoria única. Constitución do Comité de Intervención

O Comité de Intervención constituirase de xeito inmediato tras a aprobación do presente Protocolo, e o primeiro mandato dos seus membros terá unha duración inicial dun ano, contado desde a sesión extraordinaria da súa constitución.

Disposición derradeira. Entrada en vigor

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

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

ANEXO I

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

As condutas e os comportamentos que se relacionan a continuación teñen por finalidade ilustrar, con carácter meramente orientativo e exemplificativo, posibles actuacións que poden ser constitutivas das diferentes modalidades de acoso ou de actos contrarios á liberdade sexual e á integridade moral no traballo, sen ánimo de limitar a súa tipoloxía nin o seu número.

A) Acoso sexual:

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

B) Acoso por razón de sexo:

- Acoso ambiental ou comportamento relacionado co sexo que teña como consecuencia a creación dun contexto intimidatorio, hostil, degradante, vexatorio ou ofensivo. A persoa acosadora pode ser de igual ou superior categoría profesional á vítima.

BOLRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

- Condutas que, en función da orientación sexual ou da identidade de xénero dunha persoa, teñan por obxecto ou efecto a discriminación de persoas LGTBIQA+.
- Comportamentos que contribúan a crear ou reproducir unha percepción pexorativa de calquera orientación sexual distinta da heterosexual.
- Menosprezo das capacidades, habilidades e do potencial intelectual, emocional ou físico dunha persoa por razón da súa orientación sexual.
- Ridiculización do modo de falar, dos comportamentos ou doutras formas de expresión de xénero.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso ou a vexación dunha persoa traballadora por razón do seu sexo.

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

- Realizar bromas ou comentarios sobre persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desempeñadas por persoas doutro sexo ou xénero.
- Empregar formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas por razón do seu sexo ou xénero.
- Utilizar humor sexista ou homófobo, en calquera formato (debuxos, mensaxes, chistes, vídeos, etc.).
- Ridiculizar ou desprezar as capacidades, habilidades ou o potencial intelectual das persoas por mor da súa identidade de xénero, orientación sexual ou expresión de xénero.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou nesgado, en función do seu sexo, identidade ou expresión de xénero, ou da súa orientación sexual ou afectiva-sexual.
- Ignorar ou excluír achegas, comentarios ou accións das persoas por razón da súa identidade ou expresión de xénero.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe ou reputación profesional.
- Negarse a nomear a unha persoa trans conforme á súa identidade de xénero ou empregar deliberadamente artigos ou pronomes que non se correspondan coa súa identidade de xénero.

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

A relación de condutas e comportamentos que integran o concepto de agresión sexual é froito da violencia exercida polo home sobre a muller, entre os que non existe relación de afectividade, ou entre dous homes ou dúas mulleres, teñan ou non relación de afectividade, cando tales condutas acontecen con

BORRADOR Confederación Intersindical Galega ENSINO

ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos, porque ambas as persoas traballan nun mesmo espazo e, polo menos, unha delas pertence ao persoal docente.

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

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

A relación de condutas e comportamentos que se detallan a continuación é froito da violencia exercida por un home sobre unha muller, cando acontece con ocasión ou como consecuencia da prestación de servizos, ao compartir ambas as persoas un mesmo espazo de traballo e pertencer, polo menos, unha delas, ao persoal docente, e existir ou ter existido entre eles unha relación matrimonial ou unha relación de afectividade análoga, mesmo sen convivencia.

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

F) Acoso discriminatorio:

- Xulgar o desempeño do posto de traballo de xeito ofensivo.
- Burlarse da diversidade funcional ou da discapacidade da persoa traballadora.

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Atacar a nacionalidade, a orixe ou a etnia da persoa traballadora.
- Realizar ataques por motivos sindicais.
- Realizar ataques por razón da idade ou do estado civil.
- Modificar substancialmente as condicións de traballo sen causa xustificada e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Condutas despóticas dirixidas de forma indiscriminada a varias persoas traballadoras.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varias persoas, sen coordinación entre elas, motivadas polas características persoais das persoas afectadas.
- Amoestacións con descalificacións por non realizar correctamente o seu traballo.

G) Acoso moral ou psicolóxico:

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

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

- Adoptar medidas de illamento social: por exemplo, impedir as relacións persoais con outras persoas compañeiras de traballo ou negarse a dirixirlles a palabra, etc.
- Difamar á persoa traballadora en reunións de órganos colexiados, tanto na súa ausencia como na súa presenza, e impedirlle defenderse das acusacións.

H) Violencia moral ou psicolóxica:

- Modificacións substanciais das condicións de traballo sen causa xustificada e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Realizar actos discriminatorios de carácter puntual.
- Exercer presións para aumentar a xornada ou para realizar determinados traballos.
- Adoptar condutas despóticas dirixidas de forma indiscriminada a varias persoas traballadoras.
- Proferir ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varias persoas, sen coordinación entre elas.
- Formular amoestacións, sen descualificacións, por non realizar correctamente o traballo.

I) Ciberacoso:

- Difundir mentiras ou publicar fotografías ou vídeos vexatorios con contido sexual de persoas traballadoras nas redes sociais.
- Enviar mensaxes, imaxes ou vídeos ferintes, abusivos ou ameazantes a través de plataformas de mensaxería ás persoas traballadoras co fin de obter un beneficio de natureza sexual.
- Usurpar a identidade dunha persoa traballadora ou crear un perfil falso co seu nome para:
    - a) enviar mensaxes ou realizar comentarios agresivos de contido sexual;
    - b) crear contas falsas;
    - c) realizar solicitudes ou ofertas de natureza sexual.
- Dar de alta á persoa traballadora nun sitio web onde poida ser estigmatizada ou ridiculizada.
- Divulgar por internet gravacións realizadas con dispositivos móbiles nas que se intimide, agreda ou vexe a unha persoa traballadora.
- Dar de alta o correo electrónico da persoa traballadora para convertela en obxecto de spam ou para recibir contactos con persoas descoñecidas.
- Acceder ao computador da persoa traballadora, mesmo a través dun programa de control remoto, para controlar as súas comunicacións con terceiros.

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

- Difundir nas redes sociais rumores sobre un comportamento reprochable atribuído á persoa traballadora.
- Perseguir e incomodar á persoa traballadora nos espazos da internet que frecuenta habitualmente.
- Presentarse cun perfil falso ante a persoa traballadora para concertar un encontro dixital e efectuar unha chantaxe en liña (por exemplo, o *grooming,* entendido como acoso sexual a persoas menores de idade).
- Crear contas falsas para facerse pasar por outra persoa.
- Difundir información persoal de carácter privado dunha persoa sen o seu consentimento (*doxing*).

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

ANEXO II

RELACIÓN ORIENTATIVA DE SITUACIÓNS DE VULNERABILIDADE

A) Vulnerabilidade socioeconómica:

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

B) Vulnerabilidade persoal e psicolóxica:

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

C) Vulnerabilidade por fenda poboacional e forza maior:

- Persoas que viven en zonas illadas ou con elevada dispersión xeográfica.
- Persoas que viven en zonas expostas a inundacións, a incendios forestais ou outros desastres naturais.
- Persoas que viven en núcleos de poboación ou barrios expostos á violencia ou á desestruturación social.
- Persoas con dificultade de acceso a medicamentos ou á atención médica.

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

ANEXO III

MODELO DE QUEIXA/DENUNCIA

I. Persoa que informa dos feitos

☐ Persoa directamente afectada ☐ Outras (Especificar):

II. Datos da persoa afectada

Nome: Apelidos: DNI: Datos do posto de traballo: Teléfono: Email: Enderezo para os efectos de notificación:
III. Datos da persoa responsable dos feitos (persoa denunciada) Nome e apelidos: Datos do posto de traballo:

Nivel xerárquico da persoa presuntamente acosadora respecto da persoa denunciante/vítima **Nivel Superior □ Igual Nivel □ Nivel Inferior □**
A persoa presuntamente responsable traballa directamente coa persoa denunciante/ vítima? **Si □ Non □ Ás veces □**
A persoa denunciante/vítima puxo en coñecemento da persoa que exerce xerarquía inmediata superior esta situación?

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

Si □ **Non** □
A persoa denunciada é o seu xefe/a superior inmediato/a? **Si** □ **Non** □

IV. Descrición dos feitos

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

Para acreditalo achégase:

Ningunha evidencia específica □

Testemuñas □

Documentos de respaldo □

Correos electrónicos □

Fotografías □

Gravacións □

Mensaxes □

Outros □

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

Si respondeu "Outros" realice unha descrición:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de haber testemuñas, indicar nome e apelidos:

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

VI. Solicitude

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

Lugar e data Sinatura

COMITÉ DE INTERVENCIÓN

DIRECCIÓN XERAL DE CENTROS E RECURSOS HUMANOS

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

ANEXO IV

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE E SEGREDO

Modelo A: Compromiso de confidencialidade, segredo e protección de datos para as persoas que forman parte do comité de intervención e de todos os empregados públicos que participen na xestión do Protocolo

Dº/Dona (nome e apelidos da persoa integrante Comité de Intervención ou da persoa que participe na xestión do Protocolo en calidade de denunciante, informante, asesora, testemuña, perito, integrante do equipo de dirección do centro, etc.), DNI/ documento equivalente ..., domicilio en ..., con plena capacidade xurídica (ou, no seu defecto, o nome do proxenitor ou das persoas titoras, gardadoras ou acolledoras):

1º) Comprométese, en virtude do disposto no artigo 74.ñ) da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, concordante co artigo 53.12 do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP), para o persoal funcionario, ou nos artigos 20.2 e 65 do Estatuto dos Traballadores (ET) para o persoal laboral a:

- **Preservar a confidencialidade da identidade** das persoas denunciantes, das presuntas vítimas, das testemuñas e das que participen na xestión do Protocolo, nos termos establecidos pola normativa aplicable.
- **Non difundir, filtrar nin comentar** o contido dos expedientes, das declaracións nin o estado das investigacións con ningún terceiro alleo ao Comité de Intervención ou, de ser o caso, a órgano instrutor (incluídas as persoas compañeiras, as persoas que exerzan funcións de superioridade xerárquica inmediata ou as persoas representantes sindicais alleas ao Comité de Intervención).
- **Garantir a neutralidade** e evitar emitir xuízos de valor paralelos fóra das actas oficiais do Comité de Intervención ou do órgano instrutor.
- **Recoñecer e aceptar** que toda a información á que teña acceso (escritos de denuncia, actas de declaración, informes médicos, psicolóxicos, periciais ou as propias deliberacións do Comité de Intervención ou do órgano instrutor) constitúe "categoría especial de datos" e está suxeita ao deber de confidencialidade e ao deber de segredo nos termos establecidos pola normativa aplicable en materia de protección de datos, en particular polo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello do 27 de abril de 2016 relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos (RPD), e a Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereito dixitais (LOPDGDD).

2º) Ademais, os membros do Comité de Intervención, as persoas empregadas públicas adscritas á Secretaría Xeral Técnica e á Dirección Xeral de Centros e Recursos Humanos e as persoas instrutoras están suxeitas a unha obriga reforzada de:

- **Custodiar os expedientes e garantir a seguridade da información,** en cumprimento das medidas de seguridade esixidas polo Esquema Nacional de Seguridade (ENS) e o RXPD.
- **Utilizar a información exclusivamente** para o exercicio das funcións que teñan encomendadas no marco do procedemento e para a elaboración da proposta de resolución do caso concreto.
- **Custodiar baixo chave ou mediante sistemas de acceso cifrado** calquera documentación en formato físico ou dixital.
- **Non realizar copias, fotografías nin duplicados** non autorizados dos expedientes.

- **Destruír de forma segura ou devolver** inmediatamente os borradores e notas persoais unha vez concluído o procedemento ou finalizado o exercicio das súas funcións no órgano correspondente.

3º) Todas as persoas que participen na xestión do Protocolo, asumen que o deber de confidencialidade e de segredo establecido neste documento ten carácter permanente. Permanecerá plenamente vixente tras: a) a finalización da instrución do caso, b) o cesamento como membro do Comité de Intervención ou, se fose o caso, do órgano instrutor, e mesmo despois da extinción da relación laboral, funcionarial ou estatutaria coa Administración pública ou coa entidade do sector público correspondente, nos termos establecidos pola normativa aplicable.

4º) O incumprimento de calquera das obrigas antes mencionadas poderá dar lugar, segundo proceda e logo da correspondente determinación de responsabilidades, as seguintes consecuencias para o persoal funcionario, estatutario e laboral:

- **A incoación de expediente disciplinario** pola comisión dunha falta moi grave, de acordo co artigo 185.1.e) e f) da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, e no ámbito da normativa básica estatal, co artigo 95.2.e) e f) do Texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

- **A posible comisión dunha infracción administrativa** moi grave en materia de protección de datos persoais, consonte o artigo 5 do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos (RXPD), e o artigo 72 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereito dixitais (LOPDGDD).

- **A posible comisión dun delito** de descubrimento e revelación de segredos, previsto no artigo 197 do Código penal; de danos previsto no artigo 264 do Código penal; ou, no caso das autoridades ou persoas funcionarias públicas, dos delitos de infidelidade na custodia de documentos ou de violación de segredos previstos nos artigos 413 e seguintes do Código penal, cando concorran os requisitos establecidos pola normativa penal aplicable.

- **A imputación de responsabilidade civil** por vulneración do dereito ao honor, á intimidade e/ou á integridade física e moral da persoa ou persoas afectadas segundo o artigo 1902 do Código civil e coa demais normativa aplicable.

E, en proba de conformidade, asínase o presente compromiso por duplicado no lugar e data indicados.

En [Cidade], a [día] de [mes] de [ano].

Asdo./ A persoa interesada

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

Modelo B: compromiso de confidencialidade, segredo e protección de datos para as persoas que participen na xestión do Protocolo e carezan da condición de persoas empregadas públicas

Dº/Dona (nome e apelidos da persoa que participe na xestión do Protocolo en calidade de persoa denunciante, informante, asesora, testemuña, perito, proxenitora ou persoa titora, gardadora ou acolledora, etc., que careza da condición de persoa empregada pública), con DNI / documento equivalente n.º..., con domicilio en ..., con plena capacidade xurídica:

1º) Comprométese a:

- **Preservar a confidencialidade da identidade** das persoas denunciantes, das presuntas vítimas, das testemuñas e das que participen na xestión do Protocolo, de xeito indefinido, nos termos establecidos pola normativa aplicable.
- **Non difundir, filtrar nin comentar** o contido dos expedientes, declaracións nin o estado das investigacións con ningún terceiro alleo (incluídas as persoas compañeiras, familiares, representantes sindicais alleas ao procedemento).
- **Garantir a neutralidade** e evitar emitir xuízos de valor paralelos fóra das actas oficiais do Comité de Intervención ou do órgano instrutor.
- **Recoñecer e aceptar** que toda a información á que teña acceso (escritos de denuncia, actas de declaración, informes médicos, psicolóxicos ou periciais) constitúe "categoría especial de datos" e está suxeita ao deber de confidencialidade e ao deber de segredo nos termos establecidos pola normativa aplicable en materia de protección de datos, en particular polo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello do 27 de abril de 2016 relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos (RPD), e a Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereito dixitais (LOPDGDD).

2º) Todos os participantes na xestión do Protocolo asumen que o deber de confidencialidade e de segredo establecido neste documento permanecerá plenamente vixente trala finalización da instrución do caso, nos termos establecidos pola normativa aplicable.

3º) O incumprimento de calquera das obrigas antes mencionadas poderá dar lugar, segundo proceda e logo da correspondente determinación de responsabilidades, ás seguintes consecuencias:

- **A posible comisión dunha infracción administrativa** moi grave en materia de protección de datos persoais, consonte o artigo 5 do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos (RXPD), e o artigo 72 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereito dixitais (LOPDGDD).
- **A posible comisión dun delito** de descubrimento e revelación de segredos, previsto no artigo 197 do Código penal; de danos previsto no artigo 264 do Código penal, cando concorran os requisitos establecidos pola normativa penal aplicable.
- **A imputación de responsabilidade civil** por vulneración do dereito ao honor, á intimidade e/ou á integridade física e moral da persoa ou persoas afectadas segundo o artigo 1902 do Código civil e coa demais normativa aplicable.

E, en proba de conformidade, asínase o presente compromiso por duplicado no lugar e data indicados.

En [Cidade], a [día] de [mes] de [ano].

Asdo./ A persoa interesada (ou o seu representante legal)

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO

ANEXO V

ÍNDICE TÓPICO

Conciliación extraxudicial:

Acto non xudicial de resolución de conflitos mediante o cal as partes, coa intervención dunha terceira persoa, procuran alcanzar un acordo para poñerlles fin.

Consentimento:

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

Discriminación por asociación:

Prodúcese cando unha persoa ou o grupo no que se integra, debido á súa relación con outra persoa á que concorra algunha das causas previstas no apartado primeiro do artigo 2.1 desta lei, é obxecto dun trato discriminatorio [art. 6.2.a) Lei 15/2022].

Discriminación directa:

Situación na que se atopa unha persoa ou o grupo no que se integra que sexa, fose ou puidese ser tratado de maneira menos favorable que outra persoa en situación análoga ou comparable por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social [art. 6.1.a) Lei 15/2022].

Discriminación indirecta:

Prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros ocasionan ou poden ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras persoas por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social [art. 6.1.b) Lei 15/2022].

Discriminación interseccional:

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

Discriminación múltiple:

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

Discriminación por erro

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

Expresión de xénero:

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

Fase de investigación:

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

Fase de resolución:

Parte final dun procedemento na que o órgano competente emite un acto administrativo a resolución administrativa que pon fin ao procedemento e se pronuncia sobre os feitos investigados.

Identidade sexual:

Vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa a sente e autodefine, podendo ou non corresponder co sexo asignado ao nacer.

Lexitimación:

Capacidade para actuar nun procedemento ou proceso en condición de parte, activa ou pasiva, en función da relación da persoa cos feitos ou co obxecto deste.

Orientación sexual:

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

Mediación:

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

Medida cautelar:

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

Medida cautelarísima:

Confederación Intersindical Galega
ENSINO

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

Organizacións sindicais máis representativas:

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

Risco emerxente:

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

Vulnerabilidade:

Situación da persoa que presenta un maior risco do común de ser ferida ou lesionada física ou moralmente.

BORRADOR
Confederación Intersindical Galega
ENSINO