Resolución del 30 de diciembre de 2019, de la Valedora do Pobo, por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Valedoría do Pobo

### Marco normativo general

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), o derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidas a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de eses derechos fundamentales; en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, pues constituyen una forma de violencia de género. Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia, cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo, el cual tiene también un sustento constitucional (artículo 35). También el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

Todas estas formas de violencia en el trabajo fueron objeto de especial atención en el Derecho de la Unión Europea. Ya la Recomendación del 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incorporaba un Anexo donde se contenía el Código de Conducta para prever el acoso sexual en el trabajo. A posteriori la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, que fue objeto de refundición en la más reciente Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios sexistas y prohibidos, y establece la obligación de los Estados miembros de alentar a los empresarios y los responsables del acceso a la formación y adoptar medidas para la prevención del acoso.

En cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido, y así mismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, en la Directiva 2000/43/CE, del 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnica, y en la Directiva 2000/78/CE, del 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que prohíbe todas las discriminaciones por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad y de orientación sexual.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), del 20 de septiembre de 2001, recomendaba a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema del acoso moral en el trabajo y para evitar que se repita.

Por último, hay dos instrumentos destacables acordados por los agentes sociales a nivel europeo: el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo (2007), y las directrices multisectoriales sobre violencia y acoso de terceros (2010).

Con el amparo de las recientemente citadas normas constitucionales y comunitarias, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y las prohíbe en la medida en que las cualifica de discriminación por razón de sexo (artículo 7); y obliga a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para canalizar denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes padezca (artículo 48)

Por su parte, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, traspuso las antes citadas Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE, y definió, además, el concepto de acoso (artículo 28).

La prevención del acoso, sea de la clase que fuera, y de la violencia en el trabajo tiene sus cimientos adicionalmente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en la medida en que esta ley comprende los riesgos psicosociales.

Además de todo lo anterior, el Código Penal tipifica, desde el año 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde el año 2010, el acoso laboral (en su artículo 173).

Por todo eso, el Estatuto básico del empleado público reconoce, entre los que enumera como derechos individuales de los empleados públicos, el derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral (artículo 14.h). En similares términos, el Estatuto de los trabajadores reconoce como un derecho de los trabajadores, en la relación de trabajo, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnica, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 4.2.e).

La referencia al marco normativo general se debe completar con la reciente aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, de 21 de junio de 2019, aún que lo reciente de su aprobación determina que todavía no haya sido ratificado ni por el Reino de España ni por ningún otro Estado miembro de la OIT.

## Marco legislativo gallego

La Comunidad Autónoma de Galicia se incorporó tempranamente a la lucha contra el acoso y la violencia. Incluso con anterioridad a la Ley orgánica de igualdad de 2007, la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, concretó, con carácter absolutamente pionero, una serie de medidas de prevención y sanción de acoso sexual y de acoso moral por razón de género en el ámbito del personal de la Xunta de Galicia (actualmente contenidas en los artículos 55 a 64 del Decreto legislativo 2/2015, del 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad). Entre las medidas de prevención se recogía la elaboración de una declaración de principios y el establecimiento de un procedimiento informal de solución para cuya tramitación la

dirección de personal de cada unidad administrativa o de cada centro de trabajo, con previa audiencia de la representación legal de personal a su mando, designará un asesor o asesora confidencial, preferiblemente mujer. Como asesor o asesora confidencial pueden ser nombrados el delegado o la delegada de prevención de riesgos laborales.

Con fundamento en el anteriormente expuesto marco normativo general y gallego, la Valedora do Pobo aprueba el siguiente Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Valedoría do Pobo.

## Declaración de principios sobre tolerancia cero

Con la finalidad de asegurar que en el ámbito de actuación de la Valedoría do Pobo la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio, o de acoso o violencia en el entorno profesional, y en el convencimiento de que eso es presupuesto esencial para el buen funcionamiento de la Valedoría do Pobo, la valedora do pobo (y, si fuera el caso, el valedor do pobo) manifiesta formalmente su compromiso, a través del presente Protocolo, de adoptar una **política de tolerancia cero** con respecto a tales manifestaciones de acoso y violencia, sin atender a quienes sean las personas implicadas en las conductas, ni a su situación dentro de la organización de la Valedoría do Pobo.

Para los efectos de dar cumplimiento a dicha declaración formal y vinculante de principios sobre tolerancia cero, la valedora do pobo (y, si fuere el caso, el valedor do pobo) asume como **objetivos generales** de este Protocolo anti acoso y violencia los siguientes:

-en primer lugar, establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, y todas las formas de acoso y violencia en la Valedoría do Pobo, que se establecerán con independencia de si hubiera o no quejas o denuncias (prevención primaria);

-en segundo lugar, establecer los procedimientos formales e informales adecuados en el caso de si presentar una queja o una denuncia de acoso o violencia en el entorno profesional (prevención secundaria); y

-en tercer lugar, facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida al acoso o violencia en el entorno profesional una vez que quedó acreditada la realidad de la denuncia (prevención terciaria).

En cumplimiento de eses objetivos generales de prevención primaria, secundaria y terciaria, se enuncian como **objetivos específicos** de este protocolo los siguientes:

- a) Promover, dentro de la Valedoría do Pobo, una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso discriminatorio y del acoso y de la violencia en el trabajo, a través de acciones informativas y formativas de sensibilización dirigidas a todas las personas a que se aplique este protocolo.
- b) Informar del rechazo de todo comportamiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, y acoso o violencia en el entorno profesional, realizado dentro del ámbito del Protocolo, y potenciar la difusión de toda esta información.

- c) Formar y sensibilizar el personal en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso o violencia en el entorno profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, preverlas y evitar que se produzcan en el ámbito profesional, bien en las relaciones entre el propio personal o con personal de otros organismos públicos, bien en las relaciones con la ciudadanía.
- d) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan en aplicación del Protocolo.
- e) Garantizar el ejercicio independiente de las funciones del asesor o asesora confidencial, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias o retorsiones procedentes de cualquier persona de dentro o fuera de la Valedoría do Pobo.
- f) Sancionar, tras el correspondiente procedimiento, a quien resulte responsable de una conducta de acoso o violencia en el trabajo, en los términos que están establecidos en la legislación vigente en la materia.
- g) Implementar, tras el correspondiente procedimiento, las medidas necesarias para que quien sea víctima de acoso o violencia en el trabajo pueda recuperar plenamente su proyecto de vida personal y profesional.
- h) Garantizar la difusión de este Protocolo de manera que llegue a todas las personas integrantes de la Valedoría, o de quien se dirija a ella como ciudadano o ciudadana, dándole publicidad a través de la página web, donde se colocará en un lugar visible y fácilmente accesible, y con la posibilidad de ser descargado desde la página web.

### Ámbito subjetivo de aplicación

- 1. El Protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona presuntamente víctima y la persona presuntamente agresora sean personal integrante de la Valedoría do Pobo, cualquiera que sea su categoría, tanto si están en servicio activo como si están en otra situación administrativa, siempre que, en el caso de ser la persona presuntamente agresora la que se encuentra en otra situación administrativa, pueda verse sometida a responsabilidad disciplinaria en los términos legalmente previstos.
- 2. De ser la persona presuntamente víctima o la persona presuntamente agresora empleados públicos o empleadas públicas no integrantes de la Valedoría do Pobo, este protocolo se aplicará en conjunción, en la medida de lo posible, con las medidas que estén establecidas en el protocolo anti acoso y en la legislación aplicable en el ámbito de la Administración pública a que pertenezca la otra persona implicada.

En todo caso, y con independencia de las medidas que estén establecidas en el protocolo anti acoso y en la legislación aplicable en el ámbito de la Administración pública a que pertenezca la otra persona implicada, se aplicará como garantía mínima de protección de las víctimas las siguientes reglas de este protocolo:

a) Se aplicarán en todo caso las medidas de prevención primaria establecidas en este protocolo, cuya ejecución se realizará, en la medida de lo posible, cooperando con aquellas administraciones públicas con cuyo personal se puedan producir situaciones de acoso o violencia (información elaborada y publicada de común acuerdo por la Valedoría

- do Pobo y otras administraciones públicas, cursos de formación para varios cuerpos organizados por la Valedoría do Pobo y otras administraciones públicas).
- b) A la persona presuntamente agresora integrante de la Valedoría do Pobo se le podrá aplicar, a voluntad de la presunta víctima, el procedimiento informal establecido en el Protocolo y, en todo caso, a responsabilidad disciplinaria en que pudiese incurrir dicha persona se ajustará a las infracciones y sanciones previstas en la legislación aplicable al personal de la Valedoría do Pobo (prevención secundaria).
- c) La persona presuntamente víctima integrante de la Valedoría do Pobo será apoyada en todo lo posible para la defensa de sus intereses dentro de los procedimientos aplicables segundo el estatuto profesional de la persona presuntamente agresora y el protocolo antia coso que le sea aplicable (prevención secundaria), y, en todo caso, se aplicarán la totalidad de las medidas del presente protocolo dirigidas a facilitar la recuperación de su proyecto personal y profesional (prevención terciaria).
- 3. Si la persona que realiza la denuncia o queja fuera un ciudadano o ciudadana o, en general, cualquier otra persona non integrada en la Valedoría ni empleada en otra Administración pública, a la persona presuntamente agresora integrante del personal de la Valedoría do Pobo se le podrá aplicar, a la voluntad de la presunta víctima, el procedimiento informal establecido en el Protocolo y, en todo caso, la responsabilidad disciplinaria en que pudiese incurrir dicha persona se ajustará a las infracciones y sanciones previstas en la legislación aplicable al personal de la Valedoría do Pobo.

En particular, estas garantías se aplicarán sea persona que realiza la denuncia o queja fuese personal de una empresa externa contratista de servicios de la Valedoría do Pobo.

4.Si la persona que realiza la denuncia o queja de acoso o violencia en el ámbito profesional fuese integrante del personal de la Valedoría do Pobo, y la persona presuntamente agresora fuese un ciudadano o ciudadana o, en general, cualquier otra persona no integrada en la Valedoría ni empleada en otra Administración pública (acoso y violencia de terceros), la Valedoría do Pobo, de manera imparcial e independiente, asesorará a la persona denunciante para la defensa de sus intereses dentro de los procedimientos legalmente aplicables, y, en todo caso, se le aplicarán, si finalmente se acredita la queja o denuncia, la totalidad de las medidas del presente protocolo dirigidas a facilitar la recuperación de su proyecto personal y profesional.

En particular, si la persona contra quien se dirige la denuncia o queja fuese personal de una empresa externa contratista de la Valedoría do Pobo, esta se dirigirá a esa empresa con el objeto de adoptar las medidas oportunas para evitar las situaciones de acoso y violencia, y, de no ser atendidas, se podrá rescindir la contratación en los términos establecidos en el pliego de condiciones y en la normativa aplicable. Para estos efectos, en los pliegos de condiciones que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este protocolo se incluirá la obligación de la empresa contratista de establecer medidas dirigidas a evitar situaciones de acoso y violencia, y de atender, para eses efectos, las indicaciones realizadas por la valedora o valedor. También se especificará que, si se produjo una denuncia o queja contra su personal y no fueron atendidas las indicaciones que respecto de eso hiciese la valedora o valedor, habrá causa para la rescisión de la contratación.

## Derechos de participación

Cualquiera de las personas integradas en el personal de la Valedoría do Pobo podrá ser designada asesor o asesora confidencial en los términos establecidos en el presente protocolo y cualquiera de ellas podrá dirigirse en cualquier momento a la valedora o valedor do pobo para proponer mejoras de la prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso o violencia en el entorno profesional.

## Ámbito objetivo de aplicación: definiciones y lista no exhaustiva de conductas

1. De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley orgánica de igualdad de 2007, es **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativo, y en ningún caso exhaustivo, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual:

- un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas;
- observaciones sugestivas y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados;
- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares de trabajo;
- gestos obscenos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios;
- demandas de favores sexuales;
- agresiones físicas.
  - 2. De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley orgánica de igualdad de 2007, es **acoso por razón de sexo** (o acoso sexista) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo:

- comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género;
- demérito da valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad;
- conductas hostiles cara a quien -sea hombre o mujer- ejercite derechos de

conciliación de la vida personal, familiar y profesional;

- minusvaloración, desprecio o asilamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- 3. De conformidad con el artículo 7.3 de la Ley orgánica de igualdad de 2007, se considerará, en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual y por razón de sexo.
- 4. De conformidad con el artículo 7.4 de la Ley orgánica de igualdad de 2007, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual (chantaje sexual) o de acoso por razón de sexo (chantaje sexista) se considerarán actos de discriminación por razón de sexo.
- 5. Tomando en consideración lo establecido en el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se entiende como **acoso discriminatorio** toda conduta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o I a orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un contorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Tales condutas se considerarán en todo caso actos discriminatorios (artículo **28.2**).

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, s e considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio:

- los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo;
- los comentarios o comportamientos degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas;
- los comentarios o comportamientos peyorativos de las personas maduras o jóvenes;
- los comentarios o comportamientos homófobos o lesbófobos;

incluyendo, en todos los casos, los comportamientos de segregación o asilamiento de las personas discriminadas

- 6. Para los efectos del presente protocolo, también se considerará acoso discriminatorio todo aquel comportamiento o comentario constitutivo de discriminación por cualquier otra causa de discriminación prevista en la legislación vigente. En particular, aquel comportamiento o comentario constitutivo de discriminación **por razón del uso de una lengua oficial** en los términos establecidos en la Constitución española, en el Estatuto de autonomía de Galicia y en la legislación que los desarrolle en esta materia.
- 7. Para los efectos de este protocolo, se considera **acoso psicológico o moral** en el contexto laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo a una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conduta es un atentado a la dignidad de la persona, así como un riesgo para su salud.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, s e consideran comportamientos constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto laboral:

- dejar al empleado o empleada de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, sin ninguna causa que lo justifique;
- ocupación en tareas inútiles o que non tengan valor;
- exigirle al empleado o empleada unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestas en relación con los medios materiales y personales que se le asignen;
- acciones de represalia frente a quien expuso quejas, denuncias o demandas, o a quien colaboró con las personas reclamantes;
- insultar o menospreciar repetidamente un empleado o empleada;
- reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas;
- difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.
- 8. Para los efectos del presente protocolo, y de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo (2007), se considera que hay **acoso** cuando una o más personas son maltratadas varias veces y deliberadamente, son amenazadas o humilladas en situaciones vinculadas con su trabajo, y se considera que hay **violencia** cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. En todo caso, tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.
- 9. Para los efectos del presente protocolo, y de conformidad con las directrices multisectoriales sobre violencia y acoso de terceros (2010), la violencia y el acoso de terceros pueden manifestarse a través de múltiples situaciones: pueden ser violencia o acoso físico, psicológico, verbal o sexual; pueden ser un incidente asilado o representar pautas de comportamiento más sistemáticas de un individuo o de un grupo; pueden originarse por acciones o comportamientos de clientes, compradores, pacientes, usuarios, alumnos o familiares, público en general o proveedores de servicios; abarcan desde casos de falta de respeto hasta amenazas más serias y acoso físico; pueden ser debido a problemas de salud mental o estar motivados por razones emocionales, de antipatía personal, perjuicios por motivos de género, origen racial o étnica, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual o imagen física; pueden constituir un delito penal dirigido al trabajador o a su reputación, o a la propiedad del empleado o cliente, y pueden estar organizados o ser imprevistos, y requerir la intervención de las autoridades públicas; afectan profundamente a la personalidad, dignidad e integridad de las víctimas; acontecen en el lugar de trabajo, en un espacio público o en un contexto privado, más siempre en la esfera laboral; pueden consistir en un acoso virtual o ciberbullying por el amplio catálogo de tecnologías de información y comunicación.
- 10. Para los efectos del presente protocolo, y de conformidad con el Convenio 190 de la

Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso (del 21 de junio de 2019), la expresión **violencia y acoso** en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y la expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o afectan desproporcionadamente a personas de un sexo o género determinado, e incluye las conductas de acoso sexual.

### Estatuto del asesor o asesora confidencial

Como medida de prevención primaria, además de la declaración de principios que se materializa en la presente resolución, y su adecuada difusión, se procederá a la designación de un asesor o asesora confidencial con el siguiente estatuto personal:

Nombramiento. El asesor o asesora confidencial será nombrado por la valedora do pobo. Para el nombramiento tomará en cuenta las solicitudes presentadas en impreso normalizado que figura como anexo por cualquiera de las personas integradas en el personal de la Valedoría do Pobo. Se expresará en las solicitudes si se dispone del aval de otros compañeros o compañeras de trabajo, expresando su nombre, si la persona solicitante tiene conocimientos en la materia, y cualquier otro mérito u observación que se quisiera destacar. Después de una entrevista con todas las personas solicitantes, la valedora do pobo realizará el nombramiento valorando motivadamente todas esas circunstancias, y las que se pudieren derivar de la debida prestación de la función. Todo eso, en el bien entendido de que no se trata de un procedimiento electivo en el cual sea totalmente decisivo el número de avales, ni tampoco de un concurso de méritos valorables de manera objetiva, sino de la designación de una persona que, con compromiso de independencia y con unos conocimientos suficientes, despierte confianza entre sus compañeros y compañeras de trabajo, con el cual se evitará utilizar como criterios exclusivos de decisión la jerarquía, la antigüedad, el desempeño de cargos electivos sindicales, u otros que no se puedan derivar claramente del Protocolo, aunque estes criterios se puedan considerar en cuanto acrediten las circunstancias antes expuestas, y las que se pudieren derivar de la debida prestación de la función.

De no haber solicitudes suficientes, la valedora do pobo realizará el nombramiento en la persona que, a su entender y motivadamente, reúna las circunstancias antes expuestas, así como las que se pudieren derivar de la debida prestación de la función.

Con las mismas exigencias, se nombrará un asesor o asesora confidencial suplente para los casos de ausencia, enfermedad, abstención o recusación de quien sexa titular.

**Competencias.** El asesor o asesora confidencial es el/la encargado/a de tramitar el procedimiento informal de solución, y de asesorar y apoyar a la víctima para la mejor efectividad de las medidas de prevención terciaria. En el ejercicio de sus funciones se podrá dirigir a cualquier persona dentro de la Valedoría do Pobo, o directamente a la valedora o valedor do pobo, de considerarlo conveniente en general o para una queja concreta, pero guardando la debida confidencialidad en el ejercicio de sus funciones.

**Dedicación.** El tiempo que dedique al cumplimiento de sus funciones se considerará como tiempo de trabajo, y si el ejercicio de sus funciones le obliga a un compromiso temporal que afecte a su vida personal o familiar, podrá solicitar el permiso durante el tempo indispensable para su cumplimiento sin menguar su vida personal o familiar.

**Deber de secreto.** El asesor o asesora confidencial tendrá escrupuloso deber de secreto y no podrá ser llamado/a a declarar en el caso de que, en relación con los hechos objeto de una queja que diese lugar a tramitar un procedimiento informal, se siguiese con posterioridad expediente disciplinario contra alguna persona. Únicamente se le podrá solicitar confirmación de si siguió un procedimiento informal de solución respecto a las personas implicadas y a los hechos de que se trata.

**Indemnidad.** La valedora do pobo o si fuere el caso el valedor do pobo, garantizará de manera efectiva la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias o las retorsiones derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

**Abstención y recusación.** El asesor o asesora confidencial titular queda sujeto/a a las causas legales de abstención y recusación aplicables en la función pública, caso en que será sustituido/a por el asesor o asesora confidencial suplente. Si la persona víctima considera que concurre alguna de las causas de abstención, podrá acudir directamente al asesor o asesora confidencial suplente justificando esa causa sin exigir prueba plena.

#### Procedimiento informal de solución

- 1. El procedimiento informal de solución es un instrumento de prevención secundaria a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso, de una manera informal, rápida y confidencial, y sin necesidad de dirigir un procedimiento disciplinario con las molestias que eso supone para la propia víctima como consecuencia de procesos de victimización secundaria. No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistan caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, consistan en violencia o, por su gravedad, por su transcendencia o por cualquier circunstancia concurrente, se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública de la Valedoría do Pobo.
- 2. Quien entienda que es víctima de acoso, o para prevenir una posible situación de acoso, puede presentar una queja ante el asesor o asesora confidencial. La queja se puede realizar en cualquier forma, por escrito o verbalmente. No será necesario guardar archivos escritos de las quejas presentadas, y si el asesor o asesora decide guardarlos identificando las personas implicadas y/o especificando los hechos concretos de que se trate, lo hará salvaguardando la debida confidencialidad de los datos personales.

En el mes de enero de cada año natural, el asesor o asesora confidencial remitirá un informe a la valedora do pobo, o si fuere el caso valedor do pobo, en que se limitará a expresar el número de quejas tramitadas, y los trámites realizados respecto de eso, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trate.

3. Si los hechos no revistieren caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, el asesor o asesora confidencial podrá,

exclusivamente a solicitud de la persona que presentó la queja, utilizar el presente procedimiento informal de solución. Para tomar esta decisión, el asesor o asesora confidencial podrá consultar con la valedora do pobo, o si fuere el caso valedor do pobo, sin identificar a ninguna de las personas implicadas.

En ningún caso o asesor o asesora confidencial exigirá a la persona que presentó la queja pruebas demostrativas de los hechos en que consiste, o realizará actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de eses hechos. Su actuación no se dirige en ningún caso a la instrucción de un expediente disciplinario, o a su preparación.

4. Para tramitar la queja, el asesor o asesora confidencial, sólo o en compañía de la persona que la presentó, á elección de esta, se dirigirá personalmente a la persona a quien se dirige la queja para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas e de reiterarse las conductas objeto de la queja, la persona a quien se dirige la queja podría incurrir, haciéndole saber que la tramitación del procedimiento informal de solución ni es una sanción disciplinaria ni deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo, ni supone constatación de los hechos de la queja. Cuando lo solicite la persona que presentó la queja y siempre que, a juicio del asesor o asesora confidencial, los hechos de la queja no lo exijan, no será identificada ante la persona a quien se dirige la queja.

En todo caso, el asesor o asesora confidencial informará a la persona a quien se dirige la queja de que puede guardar silencio ante la queja, de que pode dar la explicación que estime oportuna o de que puede manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra. Podrá también decidir si quiere que la respuesta que dio se le comunique o no a la persona que presentó la queja.

- 5. Realizada la gestión, el asesor o asesora confidencial comunicará su resultado a la persona que presentó la queja, transmitiéndole, de ser el caso, la explicación que diese la persona a quien se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal.
- 6. Una vez tramitada una queja por unos determinados hechos, no se podrá seguir otro procedimiento informal, de modo que, si se presenta otra queja, el asesor o asesora confidencial informará a quien se queja de su derecho para iniciar el procedimiento disciplinario formal de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

## Procedimiento disciplinario formal

- 1. Se seguirá siempre el procedimiento disciplinario formal en los siguientes supuestos:
- Si los hechos no son canalizables a través del procedimiento informal de solución porque revisten caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, porque consisten en violencia o porque, por su gravedad, por su transcendencia o por cualquier circunstancia concurrente, se compromete, de seguirse tal procedimiento informal, el buen funcionamiento o la imagen pública de la Valedoría do Pobo.
- Si, siendo los hechos canalizables a través del procedimiento informal de solución, la persona presuntamente víctima decide libremente no utilizarlo.

- Si, siendo los hechos canalizables a través del procedimiento informal de solución y utilizándolo la persona presuntamente víctima, esta no se considera satisfecha en la solución alcanzada por entender insuficientes las explicaciones ofrecidas o por producirse reiteración en la conducta denunciada.

En todos estes casos, la persona presuntamente víctima se puede dirigir al órgano competente para iniciar el procedimiento disciplinario formal para los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que pudiese incurrir la persona presuntamente agresora, sin perjuicio de que el procedimiento disciplinario formal se pueda iniciar de cualquier otra de las maneras previstas en la normativa aplicable.

- 2. La responsabilidad disciplinaria se exigirá de conformidad con la normativa aplicable al personal de la Valedoría do Pobo con la particularidad de que la denuncia se podrá formalizar ante el asesor o asesora confidencial, quien la pondrá en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario. De esta actuación del asesor o asesora confidencial en ningún caso se podrá deducir que se está dando credibilidad a la persona presuntamente víctima.
- 3. En todo caso, se garantirá la confidencialidad de los datos personales de las partes implicadas durante la tramitación del procedimiento disciplinario y la debida protección de las personas que denuncien o testifiquen, salvo que se evidenciase su mala fe.
- 4. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la comisión del delito de acoso moral tipificado en el artículo 173 del Código penal, del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código penal, o del delito de que se trate de acuerdo con los hechos. De seguirse las actuaciones penales por instancia de la persona denunciante ante el juzgado de instrucción o ante el Ministerio Fiscal, se paralizará el procedimiento disciplinario contra la persona denunciada en tanto no recaiga sentencia judicial o auto judicial de sobreseimiento firme o, si no hay actuación judicial, en cuanto el Ministerio Fiscal no decrete el archivo de las diligencias seguidas.

### Garantías comunes

Sin perjuicio de lo establecido en relación con el procedimiento disciplinario formal en la normativa aplicable, tanto en ese procedimiento como en el informal de solución se respetarán las siguientes garantías en caso de acoso o violencia en el trabajo:

- a) **Garantía de objetividad**. Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando, en caso de procedimiento informal de solución, la realidad de un ambiente de trabajo sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario formal, o esclarecimiento de los hechos. Los procedimientos se tramitarán dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.
- b) **Garantía de seriedad.** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia debida con respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.

- c) Garantía de confidencialidad. Las personas que intervengan tanto en el procedimiento informal de solución como el procedimiento disciplinario formal guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.
- d) **Garantía de celeridad.** La tramitación de los procedimientos se llevarán a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento, sea o informal o formal, pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- e) **Garantía de inmunidad.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en un procedimiento formal o informal sobre acoso sexual o por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

#### Prevención terciaria

Constatada la existencia de acoso o violencia en el entorno profesional en sentencia penal del órgano competente y sin necesidad de que sea firme, o impuesta sanción administrativa por el órgano competente, sin necesidad tampoco de que sea firme, la Valedoría do Pobo pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto personal y profesional de la persona víctima de conductas de acoso y violencia en el entorno profesional, y, entre ellas, las siguientes:

- a) Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquiera otra solicitud que la persona víctima realizase respecto a sus derechos profesionales.
- b) Facilitará su acceso a cursos de formación con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se produjeron por el acoso o la violencia.
- c) Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tendrá derecho conforme el régimen de seguridad social, ayudando a liquidar cuantos problemas burocráticos surjan.

El asesor o asesora confidencial asesorará y apoyará las gestiones de la víctima para mejorar la efectividad de las medidas de prevención terciaria aplicables.

## Comisión de seguimiento

Todas las competencias previstas en este protocolo atribuidas a la valedora do pobo, o al valedor do pobo, las ejercitará con la audiencia previa de una comisión de seguimiento integrada por la valedora adjunta o el valedor adjunto, por el secretario general o secretaria general y por una persona, preferiblemente mujer, designada por la valedora do pobo o el valedor do pobo entre los asesores/as de libre designación destinados en la Valedoría do Pobo.

## Entrada en vigor

El presente protocolo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Galicia.* Se le dará la oportuna publicidad en el centro de trabajo de la Valedoría do Pobo y a través de la página web de la Valedoría do Pobo.

A partir de su entrada en vigor, se procederá a la designación del asesor o asesora confidencial, tras la apertura de un plazo de presentación de solicitudes de 15 días naturales desde la fecha de la publicación del presente protocolo, y se constituirá la comisión de seguimiento.

Santiago de Compostela, 30 de diciembre de 2019

M<sup>a</sup> Dolores Fernández Galiño Valedora do Pobo

# **ANEXO**

Modelo de instand	cia para solicitar el nombr	ramiento como asesor/a confidencial.
<u>Apellidos</u> y nombre	<b>3</b>	
DNİ		
Tiempo de servicios en la Valedoría do Pobo	Puesto actual	
MÉRITOS ALEGADOS PA	ARA SER DESIGNADO/O AS	SESOR/A CONFIDENCIAL:
mombre completo de ca	ada avalista): ífico en materia de prevenc	la Valedoría do Pobo (con indicación del iión de riesgos laborales, solución de principio de no discriminación.
		n favorecer el adecuado ejercicio de como asesor/a confidencial.
Lugar y fecha	F	-irma