

Protocolo de acoso

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN NOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO

1. Declaración de principios
 2. Definición de conceptos
 - 2.1. Acoso sexual
 - 2.2. Acoso moral ou mobbing
 - 2.3. Acoso por razón de sexo
 - 2.4. Acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero
 3. Obxectivo do protocolo
 4. Ámbito de actuación
 5. Fases a seguir
 - 5.1. Aprobación/Divulgación. Designación da persoa Mediadora e constitución da Comisión antiacoso
 - 5.2. Implantación
 - 5.3. Avaliación e valoración
 6. Medidas preventivas
 7. Procedemento de actuación
 - 7.1. Fase de iniciación
 - 7.2. Fase de desenvolvemento
 - 7.3. Fase de resolución
 - 7.4. Fase de seguimento
 8. Graduación da falta
 9. Sancións
 10. Accións a realizar cando se determine que hai acoso
 11. Actuacións en caso de non ficar demostrado o acoso
 12. Seguimento e avaliación do Protocolo
 13. Disposicións finais
- Anexo: Solicitud de inicio do procedemento formal

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todas as traballadoras e os traballadores temos dereito a ser tratadas/os con dignidade. En virtude deste dereito, a Dirección de (*poñer nome da empresa*) e a representación do persoal, comprometémonos a crear, manter e protexer con todas as medidas dispoñíbeis, un contorno laboral onde se respecte a dignidade e a liberdade afectivo-sexual do conxunto de persoas que traballan no seu seo.

Co obxectivo de cumprir co deber de (*poñer nome da empresa*) de velar pola seguridade e saúde das nosas traballadoras e traballadores, e de adoptar as medidas necesarias para protexela, así como para defender o dereito de todas as traballadoras e traballadores a ser tratados con dignidade, motivo polo cal se realizou este PROTOCOLO, conforme aos seguintes PRINCIPIOS:

A empresa (*poñer nome da empresa*) rexeita, de xeito contundente, calquera tipo de acoso laboral no traballo e declara, expresamente, que o considera inaceptábel e intolerábel, sen atender a quen sexa a vítima ou o acosador ou acosadora.

Todas as traballadoras e traballadores teñen dereito a un ambiente de traballo adecuado, libre de problemas de intimidación e deben ter garantida a axuda á persoa que o sufra, establecendo as medidas disciplinarias oportunas e aquelas, de carácter corrector, que eviten que a devandita situación poida volver repetirse.

Teñen dereito, igualmente, a que se garanta que este tipo de denuncias sexan tramitadas observando un rigoroso respecto á intimidade, confidencialidade, celeridade, obxectividade e neutralidade, que ficarán garantidas a través deste protocolo.

Por tanto, queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desta natureza sendo considerada como falta laboral e dando lugar á aplicación do réxime disciplinario.

2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2.1. Acoso sexual

Atendendo a definición incluída na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e sen prexuízo do establecido no Código Penal, "**constitúe acoso sexual** calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo".

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

Así, segundo a Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo hai varios TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

- **Chantaxe sexual:** cando a negativa ou a submisión dunha persoa a esta

- conduta se emprega implícita ou explicitamente como fundamento dunha decisión que repercute sobre o acceso desta persoa á formación profesional, ao traballo, á continuidade no emprego, a promoción profesional, o salario, etc.
- **Acoso sexual ambiental:** a súa característica principal é que a persoa acosadora mantén unha conduta de natureza sexual, de calquera tipo, que ten como consecuencia, buscada ou non, producir un contexto ou ambiente de traballo intimidatorio, hostil, ofensivo ou humillante.

A título de exemplo, e sen ánimo excluínte nin limitativo, relaciónanse co acoso sexual as seguintes condutas:

- Observacións suxerentes, bromas ou comentarios sobre o físico ou condición sexual do traballador ou da traballadora.
- O emprego de gráficos, debuxos, fotografías ou imaxes de internet ou de calquera outra fonte, de contido sexual explícito.
- Chamadas telefónicas, cartas, mensaxes de correo electrónico, SMS ou similares de carácter ofensivo, de contido sexual.
- O contacto físico deliberado e non solicitado, ou un acercamento físico excesivo ou innecesario.
- Invitacións persistentes para participar en actividades lúdicas, malia que a persoa obxecto destas deixou claro que resultan non desexadas e inoportunas.
- Invitacións impúdicas ou comprometedoras e/ou petición de favores sexuais, cando se asocien a estas, de xeito directo, indirecto ou por medio de insinuacións, unha mellora das condicións de traballo, a estabilidade no emprego ou a afectación da carreira profesional.
- Toda agresión sexual así como calquera outro comportamento que teña como causa ou obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou humillación do traballador ou traballadora por razón da súa condición sexual.

O acoso sexual distínguese das aproximacións libremente expresadas e recíprocas na medida que non son desexadas pola persoa que é obxecto delas, por tanto, non será obstáculo para que, se de tal consideración, o feito de que a persoa que comete tales condutas avalíe os seus comportamentos como non ofensivos ou molestos.

2.2. Acoso moral ou *mobbing*.

Enténdese por acoso moral a situación de asedio no lugar de traballo na que unha persoa ou grupo de persoas se comporta abusivamente, de xeito hostil, xa sexa con palabras, xestos ou doutro xeito, respecto doutra, atendendo contra a súa persoa de xeito sistemático, recorrente e durante un tempo prolongado, coa finalidade de derrubar as redes de comunicación da vítima ou vítimas, derrubar a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores, provocando en quen o padece síntomas psicossomáticos e estados de ansiedade e depresión, co fin de provocar que a persoa afectada finalmente abandone o posto de traballo.

Condutas comúns ao acoso moral:

- Unha conduta de asedio ou presión, entendendo por tal toda actuación que

- poida ser percibida desde un punto de vista obxectivo, como un ataque, xa sexa exercida por un/unha superior ou por un/unha compañeiro/a ou grupo (acoso vertical ou horizontal).
- É preciso ter en conta que non toda actividade provocadora de tensión ou conflito no ámbito laboral pode considerarse como acoso moral, sendo preciso diferenciar entre *mobbing* e outro tipo de actitudes, igualmente reprobábeis, como actos discriminatorios ou abusos de poder que poidan producirse de xeito illado.
- A intencionalidade ou elemento subxectivo, orientado a conseguir o prexuízo moral doutro, dentro do ámbito da empresa e como consecuencia da actividade que se realiza no lugar de traballo.
- A reiteración desa conduta que se desenvolve de xeito sistemático e prolongado durante un período de tempo.
- Os mecanismos de presión mediante os cales se manifesta o acoso moral, unha vez analizadas diversas sentenzas que recolleron a súa existencia, son variados, pero teñen trazos comúns:
- Medidas de illamento social: por exemplo, impedir as relacións persoais con outros compañeiros/as de traballo, coa clientela, non lles dirixir a palabra, etc.
- Apartamento do traballador ou da traballadora das súas funcións de maior responsabilidade, por exemplo, encomendándolle traballos de inferior categoría, ordenándolle tarefas innecesarias, etc.
- Medidas de ataque á vítima, por exemplo, criticando e desprezando o seu traballo ante outros compañeiros ou compañeiras, difundindo rumores infundados sobre o traballador ou traballadora, ou atribuíndolle erros que non cometeu.
- Agresións físicas ou verbais, por exemplo, imitar o traballador ou traballadora, chufándose del ou dela, proferir insultos ou críticas constantes da súa vida persoal ou comentarios ofensivos co fin de ridiculizalo/a en público.
- En definitiva, unha auténtica persecución realizada co obxectivo de derrubar a vítima ou provocar que abandone o seu posto de traballo.

2.3. Acoso por razón de sexo

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes define o acoso por razón de sexo (artigo 7) como "calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo".

Todo trato desfavorábel ás mulleres relacionado co embarazo ou maternidade tamén constitúe **discriminación directa** por razón de sexo (art. 8 da LOI).

O acoso por razón de sexo, que non ten connotacións sexuais — se existisen sería acoso sexual—, ten a súa orixe nunha única causa: ser muller traballadora, coa "agravante" do coidado das crianzas e familiares dependentes.

Condutas susceptíbeis de constituíren acoso por razón de sexo:

- Realizar comentarios valorando o seu aspecto físico.
- Privar de instrumentos necesarios para o exercicio da actividade.
- Poñer atrancos que impidan participar en procesos de promoción

- profesional.
- Atribuír funcións penosas e que non son propias do posto de traballo.
- Empeorar gravemente as condicións ambientais do traballo: temperatura, luminosidade, ruído, etc.
- Obrigar a usar ferramentas innecesarias para a actividade e que poñan en risco a saúde da nai ou do feto.
- Impedir totalmente o exercicio de calquera función propia do posto de traballo.
- Illala do resto do cadro de persoal a un lugar no que non exista comunicación con outras persoas.
- Divulgar información íntima e falsa entre o resto do cadro do persoal.
- Efectuar rexistros sen causa lexítima nos seus obxectos persoais: bolso, móbil, axenda, etc.
- Modificar inxustificadamente as condicións laborais: quendas, horarios, tipo de xornada, etc.
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.

2.4. Acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero.

Calquera comportamento baseado na orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero dunha persoa que teña a finalidade ou provoque o efecto de atentar contra a súa dignidade ou a súa integridade física ou psíquica ou de crearse un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou molesto. Estes comportamentos serán considerado como acoso e como unha conduta discriminatoria.

Discriminación directa: situación na que se atopa unha persoa que é, foi ou poida ser tratada, por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, dun xeito menos favorábel que outra nunha situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que unha disposición, un criterio, unha interpretación ou unha práctica aparentemente neutros poden ocasionar en persoas que se consideran lesbianas, gais, bisexuais, trans, intersexuais, non binarias ou de xénero fluído, unha desvantaxe particular respecto de persoas que non o son.

Orde de discriminar: calquera instrución que implique a discriminación, directa ou indirecta, por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

Represalia discriminatoria: trato adverso ou efecto negativo que se produce contra unha persoa como consecuencia da presentación dunha queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinado a evitar, diminuír ou denunciar a discriminación ou o acoso ao que é sometida ou foi sometida.

Condutas comúns ao acoso por identidade:

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

3. OBXECTIVO DO PROTOCOLO

A empresa (*poñer nome da empresa*), en colaboración coa representación legal do persoal (RLP) e a través deste Protocolo, deixa expresa constancia da súa intención de adoptar, no marco das súas responsabilidades, cantas medidas sexan necesarias para asegurar un ambiente de traballo psicossocialmente saudábel, libre de acoso, non permitindo nin consentindo condutas desta natureza.

Así pois, este protocolo ten por obxecto establecer un procedemento de actuación para o caso de que algún traballador ou traballadora que detecte ou considere que é obxecto de acoso laboral, poida facer uso deste para que se leven a cabo as actuacións necesarias que esclarezan a existencia ou non dun caso de acoso e se adopten as medidas pertinentes, segundo os casos.

En consecuencia, reflíctense a continuación unha serie de medidas e actuacións que perseguen obter un clima de traballo adecuado e, en caso de necesidade, dispor dunha vía de resolución rápida, eficaz e confidencial dos conflitos que puidesen producirse nesta materia, na empresa.

4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Este procedemento será de aplicación a todo o persoal que preste os seus servizos directa ou indirectamente na empresa, así como o que o fai nas súas instalacións ou centros de traballo (ben por conta doutras empresas contratistas ou subcontratistas, ben por conta de empresas de traballo temporal), ou no caso do persoal que realiza o traballo a distancia, teñen dereito a iniciar este procedemento, presentando unha denuncia se detectan ou se senten vítimas dun posíbel acoso.

Este procedemento é de aplicación ás relacións no mundo do traballo que

ocorren durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste, incluíndo, por tanto, o lugar de traballo, os desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionadas co traballo, así como as comunicacións, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxía da información e da comunicación relacionadas co traballo.

O protocolo incluírá, así mesmo:

- Medidas de apoio e protección para a defensa dos dereitos e intereses do persoal cando a persoa agresora non pertenza á empresa.
- Medidas para a análise e tratamento de condutas por parte do persoal que afecten a terceiras persoas.

5. FASES A SEGUIR

5.3. Primeira fase. Aprobación/Divulgación. Designación e constitución da Comisión antiacoso

A Comisión Antiacoso será paritaria, designada de xeito consensuado entre a Dirección da empresa e a representación do persoal (*no caso de existir comisión de igualdade indicar que a elección das persoas que fan parte realizarase no seo desta comisión*). Por __ representantes do persoal e __ membros en representación da empresa.

A Comisión Antiacoso será o recurso de referencia para o conxunto do cadro de persoal nesta materia e, por tanto, o órgano ao que acudir para informar da existencia de situacións que poidan ser constitutivas de acoso.

A Comisión Antiacoso deberá actuar con total independencia e contará con capacidade de actuación absoluta neste ámbito. Así mesmo, deberá actuar con absoluta discreción, celeridade e confidencialidade sobre o problema que se lle expón.

Son **FUNCIÓNS DA COMISIÓN ANTIACOSO**, as seguintes:

- Recibir as denuncias de posíbel acoso laboral.
- Atender o traballador ou traballadora que solicita axuda, á maior brevidade.
- Investigar os casos de xeito obxectivo e neutral, con discreción e rigorosa confidencialidade.
- Recomendar a adopción de medidas cautelares, se fose preciso.
- Propoñer, previo informe da persoa mediadora, o asesoramento de profesionais ou asesores/as alleos/as á comisión.
- Velar polas garantías comprendidas neste protocolo.
- Elaborar, tras a investigación, o informe de conclusións e a proposta de resolución e/ou sanción.
- Supervisar o efectivo cumprimento das sanción impostas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Calquera outra función que se puidese derivar do contemplado neste protocolo.
- A Comisión Antiacoso reunirse, de xeito ordinario, cada ano e de xeito extraordinario cada vez que sexa preciso emitir un informe de conclusións.

- A empresa impartirá formación técnica específica as persoas que fan parte da Comisión Antiacoso.

Este protocolo será asinado pola (*comisión de igualdade no caso de existir ou pola representación do persoal e a dirección nas empresas sen comisión de igualdade*). Unha vez aprobado, será distribuído (*indicar todos os medios posibles na empresa para garantir que chegue ao conxunto das persoas que traballan na mesma, tales como intranet, correos electrónicos, entrega de copia impresa, inclusión no manual de acollida...*), debendo ficar colocado nos taboleiros.

5.4. Segunda fase. Implantación.

Desde a Dirección da empresa remitirase unha comunicación personalizada a cada traballador ou traballadora, informándoos/as da implantación do protocolo e animándoos/as a empregalo se teñen coñecemento ou se senten vítimas de situacións desta natureza.

5.5. Terceira fase: Avaliación e valoración.

Ao ano da implantación do protocolo realizarase unha avaliación do seu funcionamento e a Comisión Antiacoso elaborará un informe de valoración, que poderá ser consensuado, ou de parte, ao que se poderán realizar propostas de mellora.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

O establecemento de calquera medida tendente a evitar que se produzan posibles situacións de acoso laboral debe partir necesariamente do principio de que todas as persoas teñen dereito ao respecto da súa intimidade, á debida consideración da súa dignidade e á non discriminación nas relacións laborábeis (artigos 4 e 17 do Estatuto das e dos Traballadores). Por outra parte, e en cumprimento do previstos nos artigos 14 e 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais que regulan o dereito das e dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, teranse en conta e levaranse as consideracións e actuacións seguintes:

a) A sensibilización, información e formación

Co fin de que todo o persoal coñeza a posición da empresa e de trasladar toda a información á organización comprométese a realizar accións de información e sensibilización, información e formación:

- Informará oficialmente do compromiso a través do correo electrónico e dunha circular que se colgará nos taboleiros.
- Farase chegar a todo o persoal o Protocolo de prevención e actuación cunha circular que amose como pode detectarse unha situación de acoso e informar sobre os dereitos e recursos cos que conta o persoal.
- Realizaranse campañas de sensibilización e concienciación para facer coñecer os efectos negativos do acoso nas relacións persoais e laborais do persoal.
- Organizará unha reunión de presentación do Protocolo a todo o persoal,

- onde se expliquen os seus dereitos, os regulamentos e as leis que as e os protexen, as sancións establecidas e o procedemento para formular queixas e denuncias.
- Realizará un seguimento periódico das denuncias para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na empresa e as características que presenta.
- Impartirase formación específica a todo o persoal sobre o acoso, así como a todo o persoal que ingrese na empresa.
- A formación incluirá a prevención, a actuación e a erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero no programa de formación da empresa.

b) Os modelos de xestión na organización

Para prever e evitar as situacións de acoso no traballo, a empresa realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos na empresa do seguinte xeito:

- A avaliación de riscos psicosociais consistirá nunha análise dos factores organizativos (ou de risco psicosocial) que poidan ser fonte e orixe de condutas de acoso moral, de tal xeito que reducindo tales factores se faga máis difícil o paso a situacións de conflito.
- A avaliación de riscos debe identificar tamén os factores que poden causar estrés e violencia (incluíndo neste concepto o acoso e a violencia sexista) e tomar todas as medidas necesarias para previlos.
- Actualizará os datos obtidos en función das variacións nas incidencias periódicas para poder analizar o desenvolvemento destas en función do tempo e da efectividade das campañas contra o acoso.
- Definirá claramente os obxectivos de cada departamento ou área, así como as tarefas necesarias para a súa consecución, de tal xeito que todas as persoas do cadro de persoal coñezan exactamente cales son as súas funcións.
- A empresa porá os medios ao seu alcance para manter un bo clima laboral e de motivación para as persoas traballadoras.
- Realizará entrevistas e enquisas ao persoal para coñecer o clima laboral e preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas ás persoas que deixen a organización por vontade propia para coñecer cal foron os motivos.
- Realizará o seguimento dos casos de baixa laboral.
- Habilitará unha caixa de correo no que o cadro de persoal poida achegar anonimamente as súas queixas e propostas de mellora do protocolo.
- Cando se detecten condutas non admitidas nun determinado colectivo ou equipo de traballo, a dirección da empresa dirixirase inmediatamente á persoa responsábel deste colectivo/equipo, co fin de informala sobre a situación detectada, as obrigas que deben respectarse e as consecuencias que se derivan do seu incumprimento, e proceder a poñer en marcha o protocolo acordado.

Toda persoa empregada que desenvolva funcións directivas ou de xestión de equipos na empresa terá a responsabilidade de realizar unha labor preventiva de calquera comportamento inaxeitado, baixo os criterios do presente protocolo,

non podendo, por tanto, ignorar a existencia de potenciais indicios dun posíbel caso de acoso e estando na obriga de activar o protocolo ante calquera queixa ou reclamación.

7. PROCEDEMENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

O procedemento constará das seguintes fases:

INICIACIÓN
DESENVOLVIMENTO
RESOLUCIÓN
SEGUIMENTO

7.1. Fase de iniciación

Calquera traballadora ou traballador que considere que está sendo obxecto de presunto acoso laboral deberá poñelo en coñecemento da representación dos e das traballadoras, ou da Comisión Antiacoso, empregando calquera canle.

Tamén deberá denunciar os casos de presunto acoso a representación dos e das traballadoras, así como calquera traballadora ou traballador que teña coñecemento da existencia de casos desta natureza, especialmente aquelas persoas que exerzan coordinación de equipos dentro da empresa.

As denuncias deberán constar por escrito e o escrito de denuncia deberá conter, polo menos, a seguinte información:

- Identificación e sinatura da traballadora ou do traballador que formula a denuncia.
- Descrición dos feitos e natureza do acoso.
- Persoa ou persoas que, presuntamente, están cometendo o acoso.
- Calquera información que facilite a investigación dos feitos.

Unha vez que a denuncia chegue a Comisión Antiacoso, esta manterá unha entrevista coa presunta vítima, no prazo máximo dos 2 días laborábeis seguintes á súa recepción, salvo nos casos de forza maior, nos que a entrevista se realizará no menor prazo de tempo posíbel.

Na devandita entrevista a Comisión Antiacoso solicitará a ampliación da información sobre os feitos, o contorno laboral e social, etc., que estime oportunos e procederá a recadar do traballador ou traballadora o consentimento expreso e por escrito para poder acceder a canta información sexa precisa. A partir deste momento, en todo o procedemento tramitado omitirase o nome da presunta vítima, do presunto acosador ou acosadora, así como o das testemuñas.

7.2. Fase de desenvolvemento

A partir da primeira entrevista coa presunta vítima, no prazo de 2 días laborables, comunicarase á persoa presunta acosadora a apertura do procedemento e daráselle audiencia a esta na maior brevidade posíbel. Nesta primeira entrevista darase lectura da denuncia co fin de que coñeza os feitos que se lle imputan e poida realizar as alegacións e manifestacións que estime oportunas, ademais de proporcionar documentación e propor os medios de proba que considere para a súa defensa.

Tras o traslado da información ás partes, a Comisión Antiacoso poderá aclarar ou contrastar os feitos denunciados, por medio das seguintes accións:

- Entrevista coas testemuñas propostas.
- Entrevista cos demais traballadores/as do centro de traballo.
- Entrevista cos/coas superiores xerárquicos/as.
- Recadar cantos antecedentes ou información considere útil para obter un mellor coñecemento dos feitos denunciados e para comprobar a veracidade destes (antecedentes disciplinarios, laborais, sanitarios, etc.).

Todas as entrevistas persoais realizadas serán gravadas, se existe autorización das persoas citadas. No caso de non autorizar a gravación, redactarase acta da entrevista, que será asinada por todas as persoas que participaron nesta.

Das gravacións e documentación utilizada no proceso de investigación haberá unha soa copia que será custodiada na sede da empresa pola Comisión Antiacoso, nun espazo que garanta a confidencialidade e ao que só terán acceso as persoas que fan parte desta Comisión.

Medidas cautelares.

A Comisión solicitará cautelarmente a separación da vítima e a presunta persoa acosadora, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de centro de traballo, mobilidade funcional...) que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso.

Estas medidas, en ningún caso, poden comportar para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas, incluídas as condicións salariais. Nos casos en que a medida cautelar sexa separar a vítima mediante un cambio de posto de traballo, será a vítima quen decida se o realiza ela ou a persoa agresora e o Departamento debe facilitar en todo momento que o traslado dunha ou outra persoa se faga do xeito máis áxil posíbel.

7.3. Fase de resolución

A tramitación da denuncia concluírá coa emisión dun informe de conclusións por parte da Comisión Antiacoso.

Neste informe consignaranse os feitos obxecto da denuncia, relataranse as investigacións practicadas e os feitos que se consideran probados.

A partir da información obtida, poderanse dar as seguintes situacións:

1. Que existan indicios razoábeis dunha posíbel situación de acoso, ou que, non existindo indicios de acoso, si existan feitos ou circunstancias que puidesen ser constitutivos de falta ou problemas no clima laboral.

Neste caso, no informe de conclusións, recollerase a proposta de resolución ou sancións, así como propostas de medidas a adoptar que eviten este tipo de

situacións ou melloren o clima laboral.

2. Que non se constaten indicios razoábeis dunha situación de acoso, nin doutra circunstancia constitutiva de falta ou problemas de clima laboral.

Neste caso darase arquivo da denuncia, xunto co resto de documentacións relacionada co expediente.

No caso de constatare que a denuncia se fixo de xeito non honesto ou doloso, ou coa intención de prexudicar a persoa denunciada, a Comisión Antiacoso poderá instar á correspondente actuación disciplinaria, sen prexuízo das restantes accións que puidesen corresponder en dereito.

En todo caso, procurarase que a duración de todo o proceso non exceda de 30 días naturais.

7.4. Fase de seguimento

A Comisión Antiacoso deberá comprobar o grao de cumprimento das recomendacións realizadas nos informes de conclusións, dentro dos prazos establecidos nestes, supervisando a evolución do traballador ou traballadora afectada, tanto no que se refire aos danos sobre a súa saúde como á adecuación das medidas organizativas correctoras, así como á aplicación das medidas disciplinarias impostas.

8. GRADUACIÓN DA FALTA

Faltas leves:

- As discusións que impliquen menosprezo e insultos aos compañeiros ou compañeiras de traballo durante a xornada laboral. Se tales feitos tivesen lugar en presenza de público, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves, segundo o caso.

Faltas graves:

- A reincidencia en falta leve, unha vez mediou amonestación escrita.
- Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade e a falta grave de respecto e consideración cara aos compañeiros e compañeiras e familiares.
- O acoso no traballo cualificarase sempre como unha falta laboral moi grave. E será sancionado atendendo a tales circunstancias e condicionamentos do acoso.

Para efectos de avaliar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, de ser o caso, puidesen corresponder, consideraranse circunstancias agravantes aquelas situacións nas que:

- O traballador/a denunciado/a sexa reincidente na realización de actos de acoso.
- Existan dúas ou máis vítimas.
- Se amosen condutas intimidatorias, agresións, ameazas ou represalias por parte da persoa agresora.

- Se acrediten graves alteracións no estado psicolóxico ou físico da persoa que o sofre.
- Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas do seu contorno laboral ou familiar co obxecto de evitar ou entorpecer o bo remate da investigación.

9. SANCIONES

As sancións que se imporán en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de até 7 días.

b) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de 8 até 180 días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 180 días ate 2 anos.
- Despedimento disciplinario.
-

A sanción, sexa cal sexa a súa gradación, requirirá comunicación escrita e motivada da Comisión Antiacoso ao traballador ou traballadora.

10. ACCIÓNS A REALIZAR CANDO SE DETERMINE QUE HAI ACOSO

A empresa tomará as medidas oportunas para que o agresor/a e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral tendo a persoa agredida a opción de permanecer no seu posto ou a posibilidade de solicitar un traslado o cal será resolto, de xeito excepcional, non podendo supor unha mellora ou detrimento das súas condicións laborais, realizando:

- cambios organizativos que garantan que non se repitan situacións similares dentro da empresa.
- unha avaliación de riscos psicosociais e un plan de prevención e tratamentos dos riscos detectados.

En virtude do artigo 54.g) do Estatuto das e dos traballadores, a empresa procederá á extinción do contrato de traballo, ao recoñecer a situación de acoso como un incumprimento grave e culpábel da persoa acosadora.

11. ACTUACIÓNS EN CASO DE NON FICAR DEMOSTRADO O ACOSO

Cando a constatación dos feitos non fose posíbel, a persoa denunciante non será obxecto de represalia ningunha, agás que se demostrase durante a instrución da investigación a falsidade das acusacións. Nese caso, iniciarase o expediente disciplinario oportuno.

12. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO

Corresponderalle á Comisión Antiacoso o seguimento deste protocolo. Para tal efecto, debe realizar as seguintes funcións:

12.1. Reunirase anualmente para revisar as denuncias de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, e elaborará un informe conxunto das súas actuacións, o cal debe ser entregado á dirección da empresa e, de ser o caso, de existir, á Comisión de Igualdade e á RLP, do que se dará publicidade á totalidade do cadro de persoal. Este informe debe respectar o dereito á intimidade e confidencialidade das persoas implicadas.

12.2. Elaborar un informe anual para asegurar a eficacia e a confidencialidade do protocolo e adaptalo se o considera oportuno.

13. DISPOSICIÓN FINAIS

13.1. A regulación e os procedementos establecidos neste protocolo non impiden que, en cada momento, se poidan promover e tramitar calquera outra acción para exixir as responsabilidades administrativas, sociais, civís ou penais que, de ser o caso, correspondan.

13.2. Tanto a dirección de recursos humanos como a representación legal e sindical do persoal deberán proporcionar información e asesoramento ás persoas traballadoras que así o requiran sobre o tema deste protocolo e os modos de resolución en canto ao acoso.

13.3. O contido deste protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor desde o seu asinamento (de ser o caso, de maneira simultánea á entrada en vigor do Plan de igualdade). Establécese unha vixencia de a anos, adquirindo o compromiso de revisar o seu funcionamento ao final deste período.

LUGARE DATA

Por parte da empresa X

Por parte da RLP

SOLICITUDE DE INICIO DO PROCEDEMENTO FORMAL

Solicito o inicio do procedemento formal do Protocolo fronte acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

Solicitante:

- Vítima do acoso
- Representantes do persoal
- RRHH
- Dirección da empresa

Datos da persoa afectada:

- Nome e apelidos:

- NIF

- Posto de traballo

- Centro de traballo/Departamento

- Vinculación laboral/tipo de contrato

- Teléfono de contacto/correo electrónico de contacto

Tipo de acoso:

- Sexual
- Laboral
- Por razón de sexo
- Por orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero

Descrición dos feitos:

Probas aportadas:

- Testificais (indicar nome e apelidos das testemuñas)
- Documentais (vídeos, correos, audio, imaxes, mensaxes, etc.).
Achegaranse canda a denuncia.

Data:

Sinatura da persoa solicitante (ou selo):