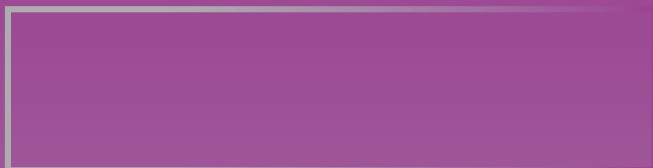


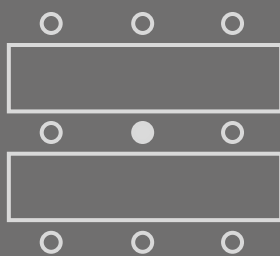


**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

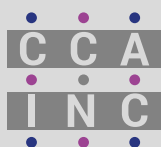
PROTOCOLO CONTRA A VIOLENCIA E O ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDADE NOS CENTROS DE TRABAJO



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS



PROTOCOLO CONTRA A VIOLENCIA E O ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDADE NOS CENTROS DE TRABALLO



**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

Consello Galego de Relacións Laborais

Algalia de Abaixo, 24

Tel.: 981 541 601

Fax: 981 541 610

E-mail: info.cgri@xunta.es

Santiago de Compostela

1. PREÁMBULO_P. 5

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS_P. 7

3. OBXECTIVOS_P. 10

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN_P. 12

5. DEFINICIÓN E TIPOLOXÍAS DE ACOSO_P. 14

5.1. ACOSO SEXUAL_P. 15

5.2. VIOLENCIA E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU IDENTIDADE DE XÉNERO_P. 16

5.3. ACOSO DISCRIMINATORIO_P. 17

5.4. ACOSO MORAL (MOBBING)_P. 18

5.5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA_P. 19

5.6. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN E DISCRIMINACIÓN POR ERRO_P. 20

5.7. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL_P. 20

5.8. INDUCCIÓN, ORDE OU INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR_P. 20

5.9. ACOSO CIBERNÉTICO NO MUNDO DO TRABALLO_P. 20

6. MEDIDAS PREVENTIVAS_P. 21

7. FORMACIÓN_P. 25

8. PROCEDEMENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA E/OU ACOSO_P. 27

8.1. VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDADE_P. 28

8.2. DENUNCIA_P. 28

8.3. MEDIDAS CAUTELARES_P. 29

8.4. PROCEDEMENTO_P. 29

8.4.1. PROCEDEMENTO INFORMAL_P. 30

8.4.2. PROCEDEMENTO FORMAL_P. 31

8.5. RESOLUCIÓN_P. 32

8.6. SANCÍONS_P. 33

8.7. PROTECCIÓN ÁS VÍTIMAS_P. 34

8.8. COMISIÓN INSTRUTORA_P. 34

8.9. INCOMPATIBILIDADES_P. 35

9. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN_P. 36

10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS_P. 38

11. DISPOSICIÓN FINAIS_P. 40

1. PREÁMBULO

1. PREÁMBULO

O protocolo contra a violencia de xénero e o acoso laboral é unha obriga para todas as empresas, con independencia do tamaño do cadro de persoal.

Nesta revisión engádense as novas definicións recollidas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, así como no Convenio 190 da OIT, ratificado por España, e que entrará en vigor no noso país o 25 maio de 2023, traendo melloras e cambios na regulación estatal nesta materia.

A antedita lei vén consolidar legalmente a igualdade e establecer novas garantías para o seu gozo, seguindo a pauta normativa da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e con ela preténdese darlle resposta a unha necesidade normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que poida sufrir calquera persoa e que aborde todos os ámbitos desde os que esta se poida producir, acollendo a concepción máis moderna dos dereitos humanos.

En canto ao Convenio 190 da OIT, ten como obxectivo regular a eliminación do acoso e a violencia no ámbito laboral de forma xeneralizada, tendo como principio fundamental levar a cabo esta tarefa cun enfoque inclusivo, integrado e que teña en conta a perspectiva de xénero.

Este Convenio sobre violencia e acoso no mundo do traballo, establece un novo concepto sobre violencia e acoso, outorgándolles entidade para configurarse como afectacións aos dereitos humanos.

Con esta nova norma internacional require reformularse:

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

Así mesmo, fai tamén necesario revisar os conceptos da nosa lexislación, con especial fincapé no “acoso moral” (non definido legalmente).

O contido deste protocolo está adaptado ás disposicións establecidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Co obxectivo de previr condutas de acoso e garantir os dereitos das persoas, os principios cos que as empresas, a representación unitaria e sindical e as persoas traballadoras se comprometen en desenvolvemento dos procedementos previstos neste protocolo, serán os seguintes:

PRINCIPIOS ORIENTADOS A PREVIR CONDUCTAS DE ACOSO:

Non tolerancia co acoso: este principio, que implica a non transixencia con calquera conduta irrespectuosa ou de calquera tipo de acoso no centro, está directamente vencellado á prevención dos riscos derivados do traballo, con todas as consecuencias en materia de dereitos e obrigas que unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo supón para as persoas traballadoras e as empresas.

Non discriminación e igualdade de trato: este principio tradúcese, por unha banda, no compromiso da empresa e das persoas traballadoras co trato correcto e digno, que respecte a intimidade e a integridade física e moral, e, por outra, o rexeitamento público e compartido de tratos degradantes, humillantes ou ofensivos, baseados en calquera razón, xa sexa por nacemento, raza, sexo, relixión, orientación afectivo sexual ou a identidade de xénero, idioma, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, incluída a súa condición laboral.

Cooperación: o principio de cooperación supón un compromiso da empresa e das persoas traballadoras co persoal contratado, subcontratado ou posto a disposición por empresas de traballo temporal, o de colaborar na prevención das situacións de violencia e acoso que puideran afectar a estas persoas no centro de traballo, adoptando con este fin todas as medidas necesarias, tanto organizativas como de formación, información e sensibilización.

PRINCIPIOS QUE DEBEN REXER A APLICACIÓN DO PROCEDEMENTO DE INVESTIGACIÓN PREVISTO NO PRESENTE PROTOCOLO:

Información e transparencia: este principio tradúcese no necesario coñecemento dos procedementos de investigación de condutas de acoso, así como as medidas dirixidas á súa prevención, por parte de todas as persoas traballadoras, tanto as integradas no cadro de persoal da empresa titular do presente protocolo, como as integradas nos das contratas, subcontratas e empresas de traballo temporal, e a todos os niveis xerárquicos das ditas mercantís.

Celeridade e eficacia: o cumprimento deste principio supón que os procedementos regulados neste protocolo deberán iniciarse e desenvolverse sen dilacións indebidas, sexan estas imputables a unha insuficiente asignación de medios humanos e materiais ou a outras razóns, e que as resolucións acadadas deberán aplicarse inmediatamente, salvo que se establezan nestas prazos concretos diferentes.

Respecto aos dereitos fundamentais das persoas: na aplicación dos procedementos de investigación nas situacións de violencia e acoso salvagardaranse os dereitos das persoas afectadas no necesario contexto de prudencia e confidencialidade.

Contradición: a salvagarda deste principio implicará dúas garantías. A primeira, a de que será obxecto de investigación calquera queixa presentada por traballadoras e traballadores que se consideren obxecto de acoso; a segunda, a que supón que a persoa que poida ser obxecto da resolución que poña fin aos procedementos regulados neste protocolo deberá de ser escoitada no seo destes.

Imparcialidade e obxectividade: en aplicación dos procedementos de prevención e investigación do acoso garantirase a ausencia de favoritismos e intereses persoais nas persoas instrutoras, e que as decisións sexan tomadas atendendo a criterios obxectivos, sen influencias de nesgos, prexuízos ou tratos diferenciados por razóns non apropiadas.

Confidencialidade: todas as denuncias que se presenten no ámbito do procedemento de investigación regulado no presente protocolo serán tratadas coa máxima seriedade e respecto, garantindo a confidencialidade.

Indemnidade: en ningún caso poderán derivarse represalias derivadas da investigación en curso ou dos resultados desta contra o persoal afectado ou involucrado.

3. OBXECTIVOS

O obxectivo xeral deste protocolo é dobre:

Por un lado, promover condicións de traballo que eviten o acoso en calquera das súas modalidades.

Por outro, establecer un procedemento común de actuación ante situacións que puideran constituír calquera das modalidades de acoso, coa finalidade explícita de prever, evitar e erradicar este tipo de condutas no contorno laboral.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.-** Formar, informar, sensibilizar e concienciar as persoas traballadoras desta empresa, en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero, mostrando as pautas para que poidan identificarse as ditas situacións, para prever e evitar que se produzan.
- 2.-** Definir medidas preventivas que eliminen e, de ser o caso, reduzan o risco de condutas de acoso.
- 3.-** Definir e establecer procedementos claros e precisos para tratar estas situacións de forma efectiva e integral unha vez que se produzan.
- 4.-** Dispor das medidas necesarias ou dunha organización específica para atender e resolver os casos que se produzan.
- 5.-** Dotar a todo o persoal da empresa de axeitada información, para afrontar calquera situación de acoso que lle afecte ou da que teña coñecemento.
- 6.-** Garantir a seguridade, a integridade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas.
- 7.-** Garantir a aplicación das medidas que en cada caso procedan para a protección das vítimas, incluídas as medidas preventivas que sexan necesarias.
- 8.-** Rematar co acoso e, se é necesario, aplicar as medidas sancionadoras que correspondan.
- 9.-** Manter actualizado o protocolo e facer as correspondentes revisións periódicas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

As persoas protexidas polo presente protocolo serán todas as que prestan servizos para a empresa, así como os traballadores e traballadoras que o fan nas súas instalacións ou centros de traballo, ben por conta doutras empresas contratistas ou subcontratistas, ben por conta de empresas de traballo temporal.

O protocolo incluírá así mesmo:

- Medidas de apoio e protección para a defensa dos dereitos e intereses das persoas traballadoras expostas no parágrafo anterior cando o agresor/a non pertenza á empresa.
- Medidas para a análise e tratamento de condutas por parte de persoas traballadoras da empresa que afecten a persoas alleas a ela.

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

- a)** No lugar de traballo, incluídos os espazos públicos ou privados que sexan parte deste.
- b)** No lugar onde se realice calquera xestión económica relacionada coa actividade laboral, nos de comida e/ou descanso, nas instalacións sanitarias e de aseo e nos vestiarios.
- c)** Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo, nos desprazamentos, viaxes, aloxamento, eventos ou actividades de formación ou sociais relacionadas co traballo.
- d)** No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio das tecnoloxías da información e da comunicación.

5. DEFINICIÓN E TIPOLOGÍAS DE ACOSO

5.1. ACOSO SEXUAL

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

O acoso sexual ten diferentes manifestacións:

- Descendente ou ascendente (pode exercerse tanto por parte de quen ten superioridade xerárquica como por parte doutro traballador ou traballadora).
- Horizontal (o autor ou autora e a vítima non teñen relación xerárquica).
- Por parte da clientela ou terceiras persoas relacionadas coa vítima por causa de traballo.

Entre outras, segundo o contexto, a intencionalidade e/ou o resultado, poderían constituír condutas de acoso sexual, as seguintes:

- Requirimento de favores sexuais. Comentarios e insinuacións obscenas.
- Suxestións de tipo sexual acompañadas de promesas explícitas ou implícitas dun trato preferente se se accede ao requirimento ou ben de ameazas en caso de non acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, xeralmente acompañado de comentarios ou xestos ofensivos non desexados pola persoa acosada, sen emprego de forza ou intimidación.
- Proposicións sexuais, insultos, ameazas.
- Agresións sexuais, uso da forza para intimidar e obter favores sexuais.
- Invitacións impúdicas ou comprometedoras ou uso de material pornográfico no centro de traballo.
- Bromas sobre o sexo ou abuso da linguaxe con comentarios sobre o corpo, aparencia, opción sexual, estado civil etc.
- Calquera incursión na intimidade ou no espazo físico (tocamentos, beliscos, caricias, palmadas, rozamentos, asubíos...) non desexada.
- Difundir rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Chamadas telefónicas, envío de correos electrónicos, imaxes, vídeos, cartas ou mensaxes non desexadas, ofensivas, con contido sexual ou que propoñan, inciten ou forcen a manter relacións sexuais.

- Colocar chistes, fotos, calendarios sexualmente explícitos na internet, na oficina ou fondo de pantalla do PC que atenten contra a dignidade da persoa.

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

Considérase violencia e acoso por razón de xénero a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual. No mesmo artigo 1.2, o Convenio recolle que, sen prexuízo das definicións anteriores, a violencia e o acoso poden definirse na lexislación nacional como un concepto único ou como conceptos separados.

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

Inclúese todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

Considérase acoso por razón de identidade de xénero calquera acto de discriminación, marxinación, rexeitamento ou acción violenta contra unha persoa debido á súa orientación sexual ou cambios na identidade de xénero.

En xeral, constitúen acoso por razón de identidade de xénero o uso de condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home, por identificarse como persoa lesbiana, gay, transxénero, bisexual ou intersexual (que poden ser en forma de debuxos, mensaxes, burlas, chistes, comentarios sobre a aparencia ou condición, humillacións, insultos, marxinación, prohibicións, acoso, agresións), ou por razón de maternidade ou de embarazo.

Entre outras, segundo o contexto, a intencionalidade e/ou o resultado, poderían constituír condutas por razón de sexo ou identidade de xénero, as seguintes:

- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou de forma nesgada, en función do seu sexo ou da súa inclinación sexual.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe e/ou reputación profesional.

- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a orientación sexual dunha persoa traballadora.
- Utilizar humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo no ámbito laboral que resulte ofensivo para a parte receptora.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero co que se identifique.
- Expulsar e/ou cuestionar as persoas con identidades de xénero non normativas por estar nun baño/vestiario determinado.

5.3. ACOSO DISCRIMINATORIO

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

Integran a definición de acoso discriminatorio todas aquelas decisións que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou favorables ou adversas en materia de retribucións, xornadas, formación, promoción e demais condicións de traballo, por circunstancias de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores ou traballadoras na empresa ou lingua dentro do Estado español, así como as decisións que supoñan un trato desfavorable dos traballadores ou traballadoras como reacción ante a súa participación nun conflito colectivo ou folga, unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.

Entre outras, segundo o contexto, a intencionalidade e/ou o resultado, poderían constituír condutas de acoso discriminatorio, sempre que estean conectadas cunha das características da persoa traballadora recollidas no parágrafo anterior, entre outras, as seguintes:

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

- Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios traballadores/as.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles cunha orixe nas súas características persoais.
- Amoestacións con descualificación por non realizar ben o seu traballo.

5.4. ACOSO MORAL (MOBBING)

Segundo a Nota Técnica de Prevención núm. 854 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, o acoso moral é a situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática, durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo. É toda conduta, práctica ou comportamento, realizado de modo sistemático ou recorrente no seo dunha relación de traballo que supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se intenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, e que lle afecta negativamente á contorna laboral. Este tipo de acoso, pode polo tanto darse, de home a muller, de home a home, de muller a home e de muller a muller.

É necesario engadir, neste punto, a definición de violencia e acoso no mundo do traballo, que se entende como o conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero.

Entre outras, segundo o contexto, a intencionalidade e/ou o resultado, poderían constituír condutas de acoso moral, as seguintes:

- Deixar o traballador ou traballadora de forma continuada sen ocupación efectiva ou comunicado/a sen causa ningunha que o xustifique.
- Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que se lle asignan.
- Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.
- Accións de represalia fronte a quen formulou algunha queixa, denuncia ou demanda fronte á empresa ou que colaboraron coa persoa que reclamou.
- Insultar ou menosprezar repetidamente a un traballador ou traballadora.
- Reprender reiteradamente o traballador ou traballadora diante doutras persoas.
- Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada.

- Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Realizar condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou á súa continuidade neste, á formación profesional, as retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.
- Asignar un traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou categoría profesional.
- Atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.)
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.

5.5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

a) Discriminación directa: é a situación en que se atopa unha persoa ou grupo en que se integra que sexa, fose ou puidese ser tratada de maneira menos favorable que outras en situación análoga ou comparable por razón das causas previstas no apartado 1 do artigo 2 (nacionalidade, 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).

Considerarase discriminación directa a denegación de axustes razoables ás persoas con discapacidade. Para ese efecto, enténdese por axustes razoables as modificacións e adaptacións necesarias e adecuadas do ambiente físico, social e actitudinal que non impoñan unha carga desproporcionada ou indebida, cando se requiran nun caso particular de maneira eficaz e práctica, para facilitar a accesibilidade e a participación e garantir ás persoas con discapacidade o gozo ou exercicio, en igualdade de condicións coas demais, de todos os dereitos.

b) Discriminación indirecta: prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros ocasiona ou pode ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras por razón das causas previstas no apartado 1 do artigo 2 (nacionalidade, 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).

5.6. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN E DISCRIMINACIÓN POR ERRO

- a)** Discriminación por asociación: cando unha persoa ou grupo en que se integra, debido á súa relación con outra sobre a que concorran algunha das causas previstas no apartado primeiro do artigo 2 desta lei, é obxecto dun trato discriminatorio.
- b)** Discriminación por erro: é aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas.

5.7. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

- a)** Discriminación múltiple: cando unha persoa é discriminada de maneira simultánea ou consecutiva por dúas ou máis causas das previstas nesta lei.
- b)** Discriminación interseccional: cando concorren ou interactúan diversas causas das previstas nesta lei, xerando unha forma específica de discriminación.

En supostos de discriminación múltiple e interseccional:

- 1.** A motivación da diferenza de trato, nos termos do apartado segundo do artigo 4, debe darse en relación con cada un dos motivos de discriminación.
- 2.** As medidas de acción positiva contempladas no apartado 7 deste artigo deberán atender á concorrencia das diferentes causas de discriminación.

5.8. INDUCCIÓN, ORDE OU INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR

É discriminatoria toda indución, orde ou instrución de discriminar por calquera das causas establecidas nesta lei. A indución ha de ser concreta, directa e eficaz para facer xurdir noutra persoa unha actuación discriminatoria.

5.9. ACOSO CIBERNÉTICO NO MUNDO DO TRABAJO

Considérase acoso cibernético no mundo do traballo calquera forma de comportamento agresivo contra unha persoa ou grupo de persoas, a través das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC), na contorna de traballo.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

- Unha política do lugar de traballo de “tolerancia cero” á violencia e ao acoso, que defina con claridade os dereitos e obrigas dos traballadores, que estableza programas de prevención, que prevexa especial coidado e privacidade nas comunicacións que teñan que ver con situacións de violencia.
- Establecemento nas organizacións de mecanismos de presentación de denuncias e investigación, medidas de protección evitando represalias, información, capacitación e adopción de medidas adecuadas.

Por outra parte, e en cumprimento do previsto 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:

Constitúe unha obriga fundamental da empresa, velar pola consecución dun ambiente de traballo adecuado e libre de comportamentos non desexados que puideran ser constitutivos de acoso laboral, segundo os termos contidos nos puntos anteriores.

Por iso, e axiña como detecte unha posible situación de contorno conflitivo que puidera desembocar nunha acción de acoso cara a outras traballadoras ou traballadores, adoptará as medidas que considere necesarias no ámbito do seu contorno de responsabilidade para evitar que continúen as condutas susceptibles de desembocar nunha situación de acoso.

A empresa, con relación ao enfoque preventivo do protocolo, desenvolverá as seguintes medidas orientadas a evitar que xurdan casos de acoso psicolóxico, acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, xénero ou identidade. Estas medidas quedan clasificadas arredor dos seguintes ámbitos de actuación:

- a) A sensibilización, información e formación
- b) Os modelos de xestión na organización

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:

1.- Sensibilizar o persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo, caso de producirse. Así, informarase oficialmente da existencia do protocolo a través do correo electrónico e dunha circular que se colgará no taboleiro de anuncios.

2.- Divulgar os principios enunciados de non tolerar estas condutas. Empregaranse, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e persoal directivo.

3.- Difundir o presente protocolo, para coñecemento de todo o persoal e a súa representación legal. Así, co obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgarase o máis amplamente posible dentro e fóra da empresa o contido deste (incluídas as empresas subcontratadas e empresas de traballo temporal). Facilitaráselles unha copia do presente protocolo ás traballadoras e traballadores de novo ingreso.

4.- Contar cunha organización do traballo que non sexa susceptible de producir situacións de violencia e acoso, para o que se realizarán as avaliacións de riscos tendo en conta os riscos psicosociais, analizarase a carga de traballo e a súa distribución entre as traballadoras e traballadores, así como calquera acción encamiñada a manter un bo clima laboral.

5.- Achegarase 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.

6.- Organizarase unha reunión de presentación do protocolo a todo o persoal, onde se lle explique os seus dereitos, os regulamentos e as leis que o protexen, as sancións establecidas e o procedemento para formular queixas e denuncias.

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

b) OS MODELOS DE XESTIÓN NA ORGANIZACIÓN

Para previr e evitar as situacións de violencia e acoso no traballo, a empresa realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos na empresa. Así:

- 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 (incluído 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 seu desenvolvemento 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 cales foron os motivos.
- Realizará o seguimento dos casos de baixa laboral.
- Habilitará unha caixa de correo na que o cadro de persoal poida presentar 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 responsable deste colectivo/equipo, co fin de informalo 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.

7. FORMACIÓN

A Dirección da empresa comprométese a que o seu persoal reciba unha formación específica que garanta a prevención e resolución eficaz dos problemas.

As accións de sensibilización, información e formación perseguirán os seguintes obxectivos:

- Facilitar que mulleres e homes tomen conciencia do seu comportamento e asuman a súa responsabilidade, evitando aquelas accións que poidan resultar ofensivas, discriminatorias e/ou abusivas.
- Facer a todo o mundo consciente da súa responsabilidade na construción dunha contorna de traballo respectuosa, especialmente as persoas con responsabilidade.
- Promover un cambio nas actitudes en relación co rol das mulleres no traballo.
- É necesario que todo o mundo teña claro que teñen que ser evitados aqueles comportamentos que poidan comportar que unha persoa se sinta incómoda ou excluída, ou que a sitúen nun nivel de desigualdade.
- Construír unha linguaxe que transmita ideas de equilibrio e igualdade entre homes e mulleres e respectuosa coa diversidade afectiva e sexual.
- Identificar unha situación de acoso e coñecer o protocolo.

Con estes fins, a empresa promoverá e executará actividades formativas específicas que se programarán para cada anualidade no seo da Comisión Negociadora/de Seguimento e Avaliación:

- Formar o persoal que vaia formar parte da Comisión de Investigación sobre as modalidades de acoso no lugar de traballo e os procedementos recollidos no presente protocolo para previr, detectar e erradicar as condutas que poidan ser constitutivas de acoso, e para que no caso de que ocorran, poder avalialas e adoptar as medidas que correspondan. Incluirase formación en habilidades comunicativas e de resolución de conflitos.
- Formar as persoas que vaian ser nomeadas asesoras para os casos específicos de acoso sexual e acoso por razón de sexo e identidade de xénero.
- Formación ás persoas responsables de equipos para capacitalas no recoñecemento dos conflitos en orixe e sobre as actuacións a seguir no caso de que se produza algunha situación que poida ser constitutiva de acoso.
- Formar e informar a todo o persoal mediante a realización de xornadas e campañas específicas sobre o contido do protocolo: tipos e exemplos de situacións de violencia e acoso, dereitos e deberes, medidas cautelares, sancións e responsabilidade de cada persoa traballadora.

8. PROCEDEMENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA E/OU ACOSO

No caso de que se produza unha situación de acoso na empresa, existen dúas vías de resolución: interna e externa. Utilizar unha vía de resolución en ningún caso exclúe a posibilidade de utilizar tamén a outra.

A vía interna resolverase no marco da propia empresa.

As vías de resolución externas son a administrativa (Inspección de Traballo) e a vía xudicial.

O obxectivo do procedemento interno é investigar exhaustivamente os feitos, e resolver o problema dunha forma áxil, coa finalidade de emitir un informe sobre a existencia ou inexistencia de evidencias ante unha situación de acoso, así como propoñer medidas de intervención para a posterior adopción das medidas de actuación necesarias, tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención.

8.1. VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO E IDENTIDADE

A presentación de denuncias por acoso laboral, sexual e/ou por razón de sexo ou identidade poderase efectuar directamente achegando a calquera das persoas que fan parte da Comisión de instrucción ou por medio doutras canles tales como: RLT, correo electrónico habilitado para tal efecto, mando intermedio, dirección de RRHH, servizo médico, caixa de correo habilitada... (no marco de cada empresa deberán indicarse os medios que se acorden e se axeiten para cada caso).

Se se recibe a denuncia por outra canle, trasladarase á Comisión de instrucción.

A finalidade de manter estas canles alternativas de presentación de denuncias é que a vítima de acoso, ou o a persoa denunciante que observe a conduta, poida elixir a canle de comunicación e iniciación do procedemento. En calquera caso, as persoas integrantes da Comisión ou os membros da RLP que reciban a denuncia garanten a confidencialidade no tratamento dos casos, independentemente da vía que se escollo para realizar a denuncia.

A denuncia constará por escrito e no formulario establecido.

8.2. DENUNCIA

O procedemento iníciase coa denuncia, realizada pola persoa agraviada ou por terceiras con achega de indicios.

O persoal con responsabilidade xerárquica estará obrigado a informar sobre os posibles casos de acoso que poida realizar quen estea baixo a súa dependencia xerárquica ou que lle poida afectar ao persoal que integre o seu equipo de traballo.

Será motivo de apercibimento laboral o feito de non comunicar estes feitos se fosen do seu coñecemento.

A denuncia presentarase ante a Comisión de instrucción, que designaría con carácter previo e seguindo os criterios técnicos, as persoas que levarán a cabo o proceso de investigación.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, e esta decidirá, en última instancia, se quere que esta se interpoña, con base no principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido no presente protocolo.

A denuncia deberá quedar documentada por escrito.

8.3. MEDIDAS CAUTELARES

No caso de que existan indicios de existencia de acoso, deberánse tomar medidas cautelares tendo en conta as circunstancias e a conveniencia para protexer a persoa denunciante e/ou vítima da situación de acoso. A Comisión de instrucción solicitará preventivamente a separación da vítima e a presunta persoa acosadora, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de oficina, mobilidade funcional...) que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso.

Estas medidas, en ningún caso, poderán supor 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 da persoa agresora mediante un cambio de posto de traballo, será a vítima a que decida se o realiza ela ou a persoa agresora e o Departamento facilitará en todo momento que o traslado dunha ou outra persoa se realice da forma máis rápida posible.

Estableceranse pautas de seguimento e control para comprobar que a situación non se repite. Se así o solicita a persoa denunciante, porase á súa disposición atención facultativa médica adscrita ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

8.4. PROCEDEMENTO

Ante unha denuncia presentada por acoso, protexerase en todo momento a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, e procurarase a protección suficiente da vítima en canto á súa seguridade e saúde, e tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

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

As persoas responsables da Comisión de instrucción, analizarán a denuncia, iniciando as investigacións preliminares.

A continuación, nun prazo máximo dun DÍA laborable, conforme ao calendario laboral da empresa, trasladarán a denuncia á persoa denunciada mediante notificación con acuse de recibo ou Burofax.

A persoa denunciada poderá, nun prazo máximo de TRES DÍAS laborables, responder por escrito e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación do caso.

Dende a Comisión de instrucción solicitaranse as probas e testemuños necesarios para analizar os indicios. Unha vez finalizada a investigación, elaborárase un informe sobre o caso investigado, no que se indicará o resultado das conclusións alcanzadas, as circunstancias agravantes ou atenuantes observadas neste e instará a dirección da empresa, no seu caso, á apertura de procedemento disciplinario contra a persoa denunciada.

A Comisión de Instrucción poderá incluír dentro do seu informe a identificación de posibles condutas ou hábitos que poden estar contaminando o ambiente de traballo, así como recomendacións de medidas a adoptar na empresa para a prevención e eliminación destes.

No caso de que o informe de avaliación do caso indique que o acoso se produciu, corresponderalle á Dirección da empresa aplicar a sanción correspondente conforme o establecido en convenio colectivo e a normativa legal que corresponda.

No caso de que se conclúise que non existiu acoso na situación denunciada e a Comisión de instrucción determinara mala fe na interposición da denuncia, a empresa adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

8.4.1. PROCEDIMENTO INFORMAL

En atención a que na maioría dos casos o que se pretende é que a conduta non desexada cese, en primeiro lugar e como trámite extraoficial, as persoas instrutoras, en función da gravidade dos feitos denunciados, valorarán a posibilidade de seguir un procedemento informal, en virtude do cal a propia persoa afectada ou as persoas que instrúen o procedemento lle lean a denuncia á persoa denunciada, coa finalidade de que esta poida achegar a súa visión dos feitos. Explicaráselle claramente que, de ser certa a conducta denunciada, non é ben recibida, é ofensiva e incómoda, e interfere no seu traballo, co fin de que cese nesta. Así mesmo, trasladaráselle información das consecuencias e responsabilidades que tales feitos poden comportar.

En todo caso, para levar adiante este procedemento informal requirirase a aceptación de todas as partes implicadas.

O devandito trámite poderá ser levado a cabo, se as persoas afectadas pola situación de acoso (denunciada e denunciante) o aceptan e as instrutoras así o deciden, de mutuo acordo e nun prazo de tres días para a súa resolución.

Deste procedemento informal será remitido informe á dirección da empresa, ás partes implicadas e á Comisión de Igualdade (de existir) para o seu coñecemento e validación, sen que conteñan datos persoais.

8.4.2. PROCEDIMENTO FORMAL

Cando o procedemento informal descrito no punto anterior non dea resultado, resulte non apropiado para resolver a situación de acoso ou cando así o requiran as partes, recorrerase ao procedemento formal, agora descrito:

Unha vez recibida a denuncia, a Comisión de instrucción iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto das partes implicadas, con base nos principios recoñecidos no presente protocolo, e sempre que non se recoñeza incompatibilidade coas persoas membros desta, nese caso a persoa incompatible será excluída do proceso.

Se a denuncia se interpón ante a dirección da empresa, xefatura inmediata, RRHH ou RL, estes deberán remitilo á Comisión nun prazo non superior a 3 días naturais.

A denuncia dará lugar á inmediata apertura dun expediente informativo, encamiñado a investigar os feitos, e daráselles trámite de audiencia a todas as persoas intervinientes e practicaranse cantas dilixencias se estimen necesarias co fin de dilucidar a veracidade dos feitos acaecidos.

O expediente informativo desenvolverase baixo os principios de obxectividade, confidencialidade, rapidez, contradición e igualdade, no seo da Comisión de instrucción.

Respecto do procedemento formal, inclúese a previsión de que, durante todo o procedemento, protexerase a privacidade das persoas implicadas na tramitación da denuncia, así como a confidencialidade do propio procedemento.

Ata que o asunto quede resolto, a empresa poderá establecer con carácter cautelar, a separación da vítima e a presunta acosadora, e esta última será a que será obxecto de mobilidade (agás que a vítima decida ser ela mesma quen se mobilice), sen que isto signifique unha modificación substancial das condicións de traballo.

As medidas cautelares impostas, en ningún caso poderán supoñer para a persoa denunciante un prexuízo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de

posto de traballo, será a denunciante quen terá a opción de propoñer quen ha de ser cambiado de posto.

O prazo máximo establecido para desenvolver a investigación será de 15 días naturais, a partir da recepción da denuncia.

No caso de exporse, pola parte denunciante, feitos considerados indicios da existencia de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, corresponderalle á parte denunciada probar a ausencia de discriminación.

8.5. RESOLUCIÓN

Finalizada a investigación, a Comisión de instrucción elaborará e aprobará un informe de conclusións que, nun máximo de 2 días hábiles, lle será remitido á persoa designada pola Dirección como responsable.

Esta resolución deberá realizarse sempre por escrito e deberá incluír:

- Antecedentes do feito (motivo da denuncia).
- Data de inicio do expediente.
- Resumo das actuacións realizadas, entrevistas e documentos ou probas analizadas.
- Conclusións (apreciación ou non de indicios).
- Circunstancias agravantes observadas.
- Resolución: Se non se apreciaron indicios razoables, proposta á dirección da empresa de arquivo do expediente. Se se apreciaron indicios de existencia de posible delito, a sanción disciplinaria que proceda, conforme ao convenio colectivo e normativa de aplicación.

Incluíranse no informe recomendación e propostas de actuacións na empresa co fin mellorar o clima laboral e evitar que se produzan situacións como a denunciada (separación física das partes, campañas de sensibilización, formación...).

A persoa ou órgano específico encargado de resolver, comunicarlle por escrito nun prazo de 2 días hábiles, á persoa acosada e á persoa que cometeu a ofensa, como se resolveu o problema, e informarán das accións disciplinarias que se emprenderán.

Entre a data de presentación da denuncia pola persoa denunciante e a data de resolución non poderán pasar máis de 15 días hábiles, salvo xustificación suficientemente motivada.

A documentación que obre nos expedientes relacionados con esta materia, será custodiada dentro do departamento de RRHH pola persoa que designe a Comisión de instrucción e será responsable da súa custodia.

Non obstante o anterior e atendendo ás comprobacións realizadas no expediente, a empresa poderá determinar a conveniencia e viabilidade, cando a organización do traballo o permita, de efectuar un cambio provisional de posto, no caso de que a persoa denunciante o solicite, ou calquera outra medida que resultase procedente en función dos feitos comprobados e avaliados.

Protexendo a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto do acoso, se por necesidade da Comisión de Investigación debe ser ampliado o procedemento de investigación, este deberá de estar substanciado nun prazo máximo de 30 días naturais.

8.6. SANCIÓN

A constatación da existencia de acoso, será considerado como falta laboral moi grave e sancionado atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso, de acordo coa normativa laboral vixente e o Convenio Colectivo de aplicación.

Cando se constate a existencia de situacións de violencia e acoso en calquera das súas modalidades, a empresa adoptará cantas medidas correctoras estime oportunas, logo de informe da Comisión de instrucción ata a aplicación do réxime disciplinario previsto no Estatuto dos traballadores, o Convenio colectivo e a normativa legal vixente. As ditas medidas correctoras deberán ser adoptadas gradual e proporcionalmente, respecto da gravidade das condutas apreciadas.

Cando non se constate a existencia de situacións de violencia e acoso, ou non sexa posible a súa verificación, archivarase o expediente dando por finalizado o proceso, sen menoscabo das funcións de seguimento que as persoas responsables realicen, para que tal situación non se repita.

Finalmente, a Comisión supervisará a imposición e cumprimento efectivo das sancións motivadas por casos de acoso sexual e por razón de sexo, e será informada de tales extremos.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS:

Se queda constatada a existencia de acoso sexual ou por razón de sexo, a Comisión poderá propor a adopción das seguintes medidas adicionais:

- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada, e en caso necesario ás persoas da contorna laboral da persoa afectada.
- Modificación daquelas condicións laborais que, logo do consentimento da persoa acosada, se estimen beneficiosas para a súa recuperación.

8.7. PROTECCIÓN ÁS VÍTIMAS

A empresa no caso de que estime que quede suficientemente demostrado a existencia dunha situación de acoso, tomará as medidas oportunas para garantir a protección da súa saúde e evitar calquera tipo de represalias directas ou indirectas por ter presentado a denuncia.

8.8. COMISIÓN INSTRUTORA

Esta comisión estará formada por un mínimo de TRES PERSOAS, elixidas por consenso pola Comisión de Igualdade (no caso de existir).

A denunciante poderá elixir quen, de entre as persoas integrantes da Comisión, leve a dirección na instrución do expediente.

Para a elección das persoas que configurarán esta Comisión instrutora, a empresa e cada sindicato con representación presentarán candidaturas ante a Comisión de igualdade, e as persoas designadas terán que contar co apoio dos seus integrantes. A Comisión de igualdade acordará o nomeamento de titulares e suplentes.

Do resultado deste nomeamento, levantarase acta, e será comunicado a cada unha das persoas designadas, que deberán aceptar o cargo.

Unha vez aceptado, a empresa impartirá formación específica en prevención e tratamento do acoso dentro da empresa a todas as persoas nomeadas, titulares e suplentes.

As persoas implicadas en todo o proceso deberán actuar con total independencia e plena responsabilidade na investigación dos presuntos casos de acoso que se presenten.

Ás persoas que instrúan o expediente e ás persoas implicadas en todo o proceso esixiráselles total discreción e confidencialidade.

A transgresión destas obrigas comportará unha sanción que poderá ir dende unha amonestación ata a apertura dun expediente disciplinario sancionador, naqueles casos en que se causou un notable prexuízo para a dignidade e honor dalgunha das persoas implicadas no proceso.

As funcións principais da comisión instrutora son:

- Recibir queixas ou denuncias de presuntas situacións de violencia e acoso.
- Atender as persoas afectadas.
- Levar a cabo, con obxectividade e neutralidade, a investigación pertinente.
- Recomendar, se fose necesario, medidas cautelares.
- Elaborar un informe coas conclusións pertinentes.
- Cumprir cos prazos e procedemento establecidos.

8.9. INCOMPATIBILIDADES

No caso de que a persoa denunciada ou denunciante tivesen, con respecto a calquera das persoas que compoñen a Comisión de instrucción unha relación de parentesco, de amizade ou inimidade manifesta, de superioridade xerárquica ou funcional, a persoa afectada quedará automaticamente invalidada para levar a cabo este proceso e será substituída por unha suplente.

9. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A partir da aprobación do texto do protocolo, realizarase un seguimento periódico para rexistrar de xeito regular as incidencias producidas e as causas. O obxectivo é mellorar o proceso e realizar as accións de mellora que correspondan.

Este seguimento complementarase cunha avaliación das actividades e procesos que se realizaron e dos resultados e impactos das actuacións.

A partir dos resultados do informe de avaliación, se se detectan puntos para mellorar, modificar ou incluír no texto do protocolo, efectuarase a revisión se procede.

O proceso de seguimento e avaliación recollerá información cuantitativa (número de procedementos) e cualitativa baixo perspectiva de xénero.

Elaboraranse indicadores de obxectivo, resultado e impacto cos datos desagregados por sexo, entre os que se deben incluír:

- Número e tipos de accións realizadas de información, sensibilización e formación.
- Número de situacións de violencia e acoso laboral, sexual e/ou acoso por razón de sexo que se comunicaron e/ou foron denunciadas na empresa.
- Número de casos resoltos.
- Número e tipos de medidas correctoras implementadas.
- Media de casos resoltos dentro do prazo establecido.

10. PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS

A prol de salvagardar a integridade da persoa denunciante, posibles testemuñas, e a persoa presunta acosadora, a cada unha delas asignaráselles un código alfanumérico para o trámite de investigación.

As persoas instrutoras serán as responsables da salvagarda da intimidade de todas elas e con esta finalidade, habilitarase un espazo pechado que se situará no departamento de RRHH, en custodia, ao que só terán acceso as persoas instrutoras de cada expediente.

Os datos de carácter persoal e a documentación obrante no expediente só poderán compartirse no suposto de solicitude por parte da Administración, ante un procedemento xudicial ou en cumprimento doutras obrigas legais.

No suposto de que durante o procedemento se vulnere calquera norma en materia de LOPD e respecto das persoas implicadas nel, as instrutoras poderán ser sancionadas.

11. DISPOSICIÓNS FINAIS

Con posterioridade á entrada en vigor constituirase unha Comisión de Instrución/ Investigación de Acoso que estará formada por 2 persoas, logo de designación pola Dirección da empresa e os membros do Comité e unha persoa que actuará como mediadora.

Unha vez asinado, o texto do documento de protocolo difundirase entre o persoal da empresa a través de: taboleiro de anuncios, dípticos, e facilitaráselles ás delegadas e/ou delegados de prevención, Intranet, programas formativos.

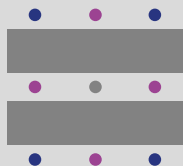
1. O presente documento admite a súa adaptación ou variación en función da evolución das circunstancias no futuro. As partes que asinan o presente documento, poderán facer as propostas de modificación e adaptación que consideren oportunas, co fin de mellorar a consecución deste.

2. O presente protocolo será de aplicación en todas as seccións e departamentos da empresa, vinculará a todo o seu persoal, e entrará en vigor o día seguinte ao da súa sinatura.

Recomendación para adaptar o protocolo contra o acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidade nos centros de traballo para a pequena empresa

É importante saber que ter un protocolo de acoso laboral é unha obriga para todas as empresas, independentemente do número de persoas traballadoras que presten servizos nelas. O incumprimento desta obriga é constitutivo de infracción administrativa grave na orde social.

Non obstante, cando as características do cadro de persoal non permitan garantir a imparcialidade, neutralidade e confidencialidade durante o procedemento podería valorarse recorrer a recursos externos, como por exemplo, e sen ánimo exhaustivo nin limitativo, colexios de graduadas e graduados sociais, servizos de prevención alleos, avogadas e avogados laboristas, entre outros.





**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS