
Protocolo para a prevención e procedemento de actuación nos casos 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 xénero.

3.7. 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 OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA NO TRABALLO NA EMPRESA _____

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
 - 2.5. Outras expresións de violencia no traballo
 3. Obxectivo do protocolo
 4. Ámbito de actuación
 5. Fases a seguir
 - 5.1. Aprobación/Divulgación. Designación da persoa Mediadora e constitución da Comisión de Investigación
 - 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 persoas que formamos parte da empresa _____ temos dereito a ser tratadas/os con dignidade. En virtude deste dereito, a Dirección 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 da empresa _____ de velar pola seguridade e saúde do persoal, e de adoptar as medidas necesarias para protexela, así como para defender o dereito de todas as traballadoras e traballadores a seren tratados con dignidade, motivo polo cal se realizou este PROTOCOLO, conforme aos seguintes PRINCIPIOS:

En _____ rexeitamos, de xeito contundente, calquera tipo de acoso laboral e outras expresións de violencia no traballo e declaramos, expresamente, que o consideramos inaceptábel e intolerábel, sen atender a quen sexa a vítima ou a persoa que acosa ou agride.

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 se poida volver repetir. 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

O 21 de xuño de 2019, a Conferencia Xeral da Organización Internacional do Traballo adoptou en Xenebra o *Convenio sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo*, adheríndose o estado español o 25 de maio de 2022, tal e como figura no BOE do 16 de xuño de 2022.

A efectos do Convenio,

a) **A expresión “violencia e acoso” no mundo do traballo** designa un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptábeis, ou de ameazas de tales comportamentos ou prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de xeito repetido, 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, e

b) **A expresión “violencia e acoso por razón de xénero”** designa a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de xeito desproporcionado a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual.

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 considerárase 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 repercuta 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 suxestivas, 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 asocian 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 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 psicosomáticos 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 se pode considerar como acoso moral, sendo preciso diferenciar entre mobbing e outro tipo de actitudes, igualmente reprobábeis, como actos discriminatorios, discusións violentas con agresións ou abusos de poder que se poidan producir de xeito illado.
- A intencionalidade ou elemento subxectivo, orientado a conseguir o prexuízo moral doutro, dentro do ámbito da entidade 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 susceptibles 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, agenda, 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.

2.5. Outras expresións de violencia no traballo.

Tal e como recolle o punto 2.2., non toda actividade provocadora de tensión ou conflito no ámbito laboral se pode considerar acoso moral. Existen outro tipo de actitudes como actos discriminatorios, discusións violentas, agresións ou abusos de poder que se poden producir de xeito illado, ou con certa frecuencia, que poderán ser obxecto de investigación e tratamento conforme o recollido neste protocolo.

3. OBXECTIVO DO PROTOCOLO

_____, en colaboración coa representación do persoal 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 psicosocialmente saudábel, libre de acoso e de calquera outra expresión de violencia, 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 ou dunha situación de violencia, poida facer uso deste para que se levan 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 entidade.

4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Este procedemento será de aplicación tanto ao persoal que preste os seus servizos directa ou indirectamente en _____, así como para aquelas situacións de acoso que acontezan nas instalacións da empresa _____, ou fóra desta, tendo dereito a iniciar este procedemento todo o persoal (calquera que sexa a súa relación contractual, as persoas en formación, o persoal despedido, o persoal voluntario, persoas en busca de emprego que por calquera circunstancia se atopen na empresa, e quen exerza a autoridade), presentando unha denuncia se detectan ou se senten vítimas dun posíbel acoso e solicitando a aplicación das medidas preventivas, de actuación e disciplinares que se consideren oportunas.

Este procedemento é de aplicación ás relacións que ocorren durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste, incluíndo, por tanto, o lugar de traballo (inclusive nos espazos públicos e privados cando son no lugar de traballo), nos lugares onde se paga ao persoal, no lugar de descanso ou onde come, nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios; nos 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, no aloxamento proporcionado pola empresa e nos traxectos entre domicilio e lugar de 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 a _____.
- 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 de Investigación

A Comisión de Investigación será paritaria, designada de xeito consensuado entre a Dirección da empresa _____ e a representación do persoal, e estará nomeada por unha persoa en representación do persoal e unha persoa en representación da dirección, podendo contar con asesores/as especializados.

A Comisión de Investigación 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 de Investigación 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.
- Atender a quen 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.
- 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 de Investigación reunirase, de xeito ordinario, cada ano e de xeito extraordinario cada vez que sexa preciso emitir un informe de conclusións.

_____ impartirá formación técnica específica ás persoas que fan parte da Comisión de Investigación, no caso de que non conten con ela.

Este protocolo será asinado pola comisión negociadora do Plan de Igualdade durante o marco de negociación do Plan de Igualdade. Unha vez aprobado será distribuído a todo o cadro de persoal para o seu coñecemento, debendo ficar colocado nos taboleiros da empresa.

5.4. Segunda fase. Implantación.

Desde a Dirección da empresa _____ remitirase unha comunicación a todo o persoal e clientela, 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 de Investigación 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 ou outras expresións de violencia no traballo 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 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, _____ comprométese a realizar accións de 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 ou outras expresións de violencia no traballo e informar sobre os dereitos e recursos que existen.
- Realizaranse campañas de sensibilización e concienciación para facer coñecer os efectos negativos do acoso ou outras expresións de violencia no traballo 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 organización e as características que presenta.
- Impartirase formación específica a todo o persoal sobre o acoso ou outras expresións de violencia no traballo, así como a todo o persoal que acceda á empresa.
- A formación incluírá a prevención, a actuación e a erradicación de casos de acoso ou outras expresións de violencia no traballo no programa de formación da empresa _____.

b) Os modelos de xestión na organización

Para prever e evitar as situacións de acoso no traballo, _____ realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos 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 ou outras expresións de violencia no traballo, 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 LGBTfóbica) 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, 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 para 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 departamento ou estrutura, a dirección da empresa dirixirase inmediatamente á persoa responsable, 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. seu incumprimento, e proceder a poñer en marcha o protocolo acordado.

Toda persoa que desenvolva funcións directivas terá a responsabilidade de realizar un labor preventivo de calquera comportamento inaxeitado, baixo os criterios deste protocolo, non podendo, por tanto, ignorar a existencia de potenciais indicios dun posíbel caso de acoso ou outras expresións de violencia no traballo 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, desenvolvemento, resolución, seguimento.

7.1. Fase de iniciación

Calquera persoa que considere que está sendo obxecto de presunto acoso ou outro tipo de agresións en _____, deberá poñelo en coñecemento da representación do persoal da empresa, ou da Comisión de Investigación, empregando calquera canle.

Tamén deberá denunciar os casos de presunto acoso ou outras expresións de violencia no traballo a representación dos e das traballadoras, así como calquera persoa, cliente, traballadora ou traballador que teña coñecemento da existencia de casos desta natureza, especialmente aquelas persoas que exerzan labores de coordinación.

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 denunciados.
- Persoa ou persoas que, presuntamente, están cometendo os feitos denunciados.
- Calquera información que facilite a investigación dos feitos.

Unha vez que a denuncia chegue á Comisión de Investigación, 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 de Investigación solicitará a ampliación da información sobre os feitos, o contorno laboral e social, etc., que estime oportunos e procederá a recadar da persoa denunciante o consentimento expreso e por escrito para poder acceder a tanta información sexa precisa. A partir deste momento, en todo o procedemento tramitado omitirase o nome da presunta vítima, da persoa denunciada, así como o das testemuñas.

7.2. Fase de desenvolvemento

A partir da primeira entrevista coa presunta vítima, no prazo de 2 días laborables, comunicárase á persoa denunciada 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 de Investigación poderá aclarar ou contrastar os feitos denunciados, por medio das seguintes accións:

- Entrevista coas testemuñas propostas.
- Entrevista co resto do persoal do centro de traballo.
- Entrevista coa dirección.

- 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 central da empresa _____ pola Comisión de Investigación, 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 persoa denunciada, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de centro de traballo, mobilidade funcional, desvinculación como cliente...) 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 a Dirección da empresa 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 de Investigación.

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 de Investigación 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 de Investigación 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. GRADACIÓN DA FALTA

A Comisión de Investigación, dentro das súas competencias, recollerá no informe de conclusións do expediente a gradación da falta ou faltas que considera cometidas tendo en conta o recollido no convenio de aplicación e propondrá as sancións correspondentes.

**No caso de que o convenio colectivo non contemple a gradación das faltas, recomendamos incluíla. A título exemplificativo recomendamos a seguinte gradación:*

Faltas leves:

- O menosprezo e insultos aos traballadores/ traballadoras 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 o persoal e os seus familiares.

Faltas moi graves:

- 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:
- A persoa denunciada 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 de Investigación ao traballador ou traballadora.

10. ACCIÓNS A REALIZAR CANDO SE DETERMINE QUE HAI ACOSO OU OUTRAS EPRESIÓNS DE VIOLENCIA

A dirección da empresa tomará as medidas oportunas para que a persoa agresora 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.

Proporanse medidas organizativas dentro do programa de avaliación e prevención de riscos psicosociais.

Tras a instrución de expediente disciplinario por parte da estrutura correspondente, en virtude do artigo 54.g) do Estatuto das e dos Traballadores, a dirección da empresa poderá proceder, en función da falta cometida se esta é moi grave, á extinción do contrato de traballo ao recoñecer a situación de acoso como un incumprimento da persoa acosadora.

11. ACTUACIÓNS EN CASO DE NON FICAR DEMOSTRADO O ACOSO OU OUTRAS EXPRESIÓNS DE VIOLENCIA

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, iniciárase o expediente disciplinario oportuno.

12. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO

Corresponderalle á Comisión de Investigación 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, ou doutras expresións de violencia no traballo e elaborará un informe conxunto das súas actuacións, o cal debe ser entregado á dirección e, de ser o

caso, de existir, á Comisión de Igualdade e á representación do persoal, 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. DISPOSICIÓNS 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 da empresa _____ como a representación 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 a súa sinatura e de xeito simultáneo á entrada en vigor do Plan de igualdade da empresa _____. Estabéllese unha vixencia de catro anos, adquirindo o compromiso de revisar o seu funcionamento ao final deste período.

Asinado, en _____, a ____ de _____ de 20__.

Por parte da dirección,

Por parte da representación do persoal

ANEXO: 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):

3.8 Modelo de solicitude de rexistro salarial

Por medio deste escrito as persoas representantes da sección sindical da CIG **SOLICITAN**, en cumprimento do regulado no artigo 28.2 do Estatuto dos e das persoas Traballadoras, o rexistro de valores medios de salarios, complementos salariais e percepcións extrasalariais do cadro de persoal da empresa, co fin de poder garantir o acceso de traballadoras e traballadores a este por medio da representación legal de traballadoras e traballadores.

Así mesmo, o documento deberá cumprir co establecido no R.D. 902/2020, que establece que o seu obxectivo é garantir a transparencia na configuración das percepcións mediante a elaboración documentada de medias e desagregados. Este documento deberá incluír a media aritmética e mediana de cada concepto retributivo desagregado por: sexo, salario base, cada complemento e cada percepción extrasalarial, indicando a natureza desta.

Á súa vez esta información proporcionarase por: Categoría ou grupo profesional, Nivel, Posto de traballo, Agrupacións de postos de traballo de igual valor (no caso de empresa de máis de 50 persoas traballadoras), calquera outro sistema de clasificación aplicábel.

O período temporal de referencia será un ano natural. No caso de alteración substancial de calquera dos elementos que fan parte do rexistro, este deberá modificarse.

O documento de rexistro poderá realizarse de acordo ao formato oficial do Ministerio de Traballo, Economía social e Ministerio de Igualdade, ao que se pode acceder na seguinte ligazón:



3.9 Proposta de cuestionario para o persoal

Este cuestionario é anónimo.

Trátase dun cuestionario elaborado pola Comisión de igualdade co fin de recoller a opinión do cadro de persoal e orientar as medidas do plan de igualdade en función das necesidades de actuación percibidas por vós.

CON QUE XÉNERO TE IDENTIFICAS?

Home ☐ Muller ☐ Outro ☐ _____

POSTO DE TRABALLO/ DEPARTAMENTO: _____

RESPONSABILIDADES FAMILIARES ☐ fillas/os ☐ familiares dependentes ☐

Sinala a resposta que máis se adecúe á túa percepción, sendo o número 1 o valor máis baixo (nada de acordo), 4 o máis alto (moi de acordo) e NS/NC (Non sei/non contesto)	1	2	3	4	NS/NC
Na empresa hai igualdade de oportunidades para homes e mulleres?					
Consideras que a empresa está sensibilizada e comprometida coa igualdade de trato e de oportunidades?					
A formación da empresa é accesíbel para todo o persoal e todos os postos?					
A formación que programa a empresa mellora o desempeño do teu traballo e aumenta as posibilidades de promoción?					
Coñeces o sistema para a promoción profesional que se aplica na empresa?					
Existe igualdade de oportunidades no acceso a promoción profesional?					
Coñeces os teus dereitos de conciliación?					
As medidas de conciliación que oferta a empresa superan as establecidas na lexislación?					

Sinala a resposta que máis se adecúe á túa percepción, sendo o número 1 o valor máis baixo (nada de acordo), 4 o máis alto (moi de acordo) e NS/NC (Non sei/non contesto)	1	2	3	4	NS/ NC
Acollerse a dereitos de conciliación como reducións de xornada, excedencias ou concrecións horarias, etc. , inflúe na promoción ou no desenvolvemento da carreira profesional?					
Sentes que o traballo que fas na empresa é valorado?					
As ordes que recibes son claras e facilitan o desempeño?					
Existe un sistema de comunicación coa dirección útil, mediante o que poidas realizar propostas e consultas sobre o teu traballo?					
Aplicase un sistema de protección da saúde das persoas traballadoras axeitado co traballo que se realiza? (condicións de traballo, equipos de protección individual, ergonomía...)					
As traballadoras embarazadas e en período de lactación están informadas dos pasos a dar para protexer a súa saúde?					
O ambiente de traballo e o trato que recibes é o axeitado?					
Realízanse periodicamente recoñecementos médicos?					
Realízanse periodicamente avaliacións de riscos psicosociais?					
Saberías como actuar se es testemuña ou vítima dunha situación de acoso no traballo?					
Se es vítima de violencia de xénero ou coñecedora de que hai unha compañeira traballadora con esta problemática, saberías cales son os teus dereitos na empresa?					
Estás informado/a de que se está a negociar un plan de igualdade na empresa?					

Sinala a resposta que máis se adecúe á túa percepción, sendo o número 1 o valor máis baixo (nada de acordo), 4 o máis alto (moi de acordo) e NS/NC (Non sei/non contesto)	1	2	3	4	NS/ NC
Estás de acordo coa posta en marcha dun plan de igualdade na empresa? Menciona en observacións os motivos (tanto se estás a favor como en contra)					
Consideras que hai algunha deficiencia ou necesidade a cubrir na empresa para favorecer a igualdade? De ser así, menciona en observacións					
Que medidas pensas que debería incluír o plan de igualdade da empresa?					

Observacións: