

SISTEMA DE XESTIÓN DA CALIDAD

MEDOTOLOXIA DE ACTUACIÓN ANTE A VIOLENCIA DE XÉNERO

(IT-023)

Data de aprobación:	15/05/2024	Data de entrada en vigor:	15/05/2024
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	
Loreto Sambade. Técnico/a de calidade	Responsable calidade	de Comité de calidade	
Asdo.	Asdo.	Asdo.	

Edicións		
Ed.	Data	Cambios respecto á edición anterior
01		Inicial

COPIA NON CONTROLADA. Calquera documentación fora dos sistemas de información (documentación en papel...) de ADISBISMUR é NON CONTROLADA, excepto o orixinal en papel no que figura a firma de aprobación da Xunta Directiva, que será considerada copia controlada.

DESTINATARIOS:

DATA DE ENTREGA:

**PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DOS DELITOS E
CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO
TRABALLO DA ENTIDADE ADISBISMUR**

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS E OBXECTIVOS

2. MEDIDAS PREVENTIVAS

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

**4. DEFINICIÓN EXEMPLOS DE CONDUCTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A
INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO: VIOLENCIA FÍSICA E PSICOLÓXICA,
VIOLENCIAS SEXUAIS, ACOSO DISCRIMINATORIO, ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO E ACOSO MORAL**

**5. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN FRONTE A CONDUCTAS CONTRA A
LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO**

6. MEDIDAS DE APOIO, PROTECCIÓN E ACOMPAÑAMENTO A VÍTIMA

7. FALSAS DENUNCIAS

8. PROTECCIÓN DE DATOS

9. INCOMPATIBILIDADES

10. INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO

11. ENTRADA E VIGOR

12. COMUNICACIÓN E DEPOSITO

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS E OBXECTIVOS

Co presente protocolo, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES manifestan tolerancia cero ante a concorrencia en toda a súa organización de condutas constitutivas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

Co obxectivo de prever e erradicar calquera clase de comportamentos que poidan atentar contra a liberdade sexual e a integridade física e moral das persoas traballadoras, acordaron implantar e desenrolar unha política contra calquera situación desta natureza, que contempla os seguintes elementos:

Unha declaración de principios na que se expresa a intolerancia absoluta para as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral que teña lugar no mundo do traballo, incluídas as que teñan lugar por medios dixitais.

Unha política de divulgación e prevención para difundir a importancia que se outorga a erradicación destas condutas e para sensibilizar, informar e formar as persoas traballadoras e persoal directivo sobre as distintas formas e tipoloxías de violencia, acoso e discriminación que poden darse no mundo do traballo e sobre o procedemento a seguir en caso de ser vítima de condutas de dita natureza ou ter coñecemento de que se están producindo no entorno laboral.

Un procedemento interno de actuación para os casos nos que se cheguen a producir ditas condutas

Con estas medidas pretendese garantir un entorno laboral libre de situacións de acoso, discriminación e violencia, no que se garanta a protección da dignidade, a liberdade sexual e a integridade física e moral, incluíndo a protección fronte o acoso e a violencia das persoas LGTBI, dando cumprimento ao disposto no artigo 48 da Lei Orgánica para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, 12 da Lei Orgánica 10/2022 do 6 de setembro de garantía integral da liberdade sexual e 15.1 da Lei 4/2023 de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

Os obxectivos xerais do presente protocolo son:

- Promover condicións de traballo que eviten o acoso e a violencia en calquera das súas modalidades
- Establecer procedementos específicos para a prevención desas condutas, é dicir, medidas preventivas para evitar que se produzan.
- Establecer procedementos específicos de actuación, aplicable cando esas condutas cheguen a poñerse de manifesto.

Para o cumprimento dos obxectivos xerais, seguiranse os seguintes obxectivos específicos:

- Formar, informar, sensibilizar e concienciar as persoas traballadoras sobre a política de tolerancia cero fronte a este tipo de condutas; en que consisten ditas condutas; pautas para que poidan identificalas e reaccionar fronte a elas.
- Definir medidas preventivas que eliminen ou minimicen o risco de condutas de acoso ou violencia
- Definir e establecer procedementos claros e eficaces para tratar estas situacións de forma efectiva e integral unha vez se produzan
- Dispoñer dos medios necesarios e unha organización específica para atender e resolver os casos que se produzan
- Garantir a aplicación de medidas de protección e apoio as vítimas e para evitar a revitimización.
- Garantir a seguridade, integridade, confidencialidade e dignidade de todas as persoas afectadas, así como a protección fronte a represalias.
- Garantir a aplicación de medidas sancionadoras efectivas e proporcionadas contra os responsables das condutas, si así quedara acreditado
- Levar a cabo un seguimento e avaliación periódica da aplicación do protocolo, introducindo as actualizacións, revisións ou melloras que resulten necesarias

Ao adoptar este protocolo, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES queren subrogar o seu compromiso coa prevención e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo en calquera das súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal que presta servizos na súas organizacións, sexa persoal propio ou procedente doutras empresas, incluídas as persoas que, non tendo unha relación laboral, prestan servizos ou colaboran coas organizacións, tales como persoas en formación, as que realizan prácticas no laborais ou aquelas que realizan voluntariado.

Así mesmo, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES asumen o compromiso de dar a coñecer a existencia do presente protocolo, con indicación da necesidade do seu cumprimento estrito, as empresas as que despracen o seu propio persoal, así como as empresas das que procede o persoal que traballa en ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES así, a obriga de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas.

Cando a presunta persoa acosadora quedara fora do poder da dirección da empresa e, polo tanto, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES non poidan aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixiranse a empresa competente ao obxecto de que adopte as medidas oportunas e, no seu caso, sancione a persoa responsable, advertíndolle que, de non facelo, a relación mercantil que une a ámbalas empresas poderá extinguirse.

O protocolo será de aplicación as situacións de acoso sexual ou acoso por razón de sexo que se produzan durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo.

Este protocolo da cumprimento a canto exigen os artigos 46.2 y 48 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o RD 901/2020 de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o artigo 14 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

En efecto, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES ao comprometerse coas medidas que conforman este protocolo, manifestan a súa vontade expresa de adoptar unha actitude proactiva tanto na prevención do acoso – sensibilización e información de comportamentos non tolerados pola empresa-, como na difusión de boas prácticas e implantación de cantas medidas sexan necesarias para xestionar as queixas e denuncias que a este respecto poidan surxir, así como para resolvelas segundo proceda en cada caso.

MUROS 20 DE ABRIL DO 2023

2.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Coa finalidade exposta, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES comprométese a establecer as seguintes medidas **para promover condicións de traballo que eviten as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo:**

1.-Realización dunha avaliación específica dos factores de risco psicosocial, entre os cales figuraran os riscos de sufrir violencias sexuais,física,psicolóxica,discriminación ou acoso no traballo

2.-Adoptaranse as medidas preventivas que resulten necesarias en función dos resultados da avaliación en relación co entorno e condicións de traballo, factores organizativos e procedementos de traballo e modelos de xestión empresarial para eliminar ou minimizar os factores de risco psicosocial. En todo caso, adoptaranse as seguintes medidas a fin de evitar que poidan ser fonte de situacións de violencia e acoso:

- Garantirase a integración da perspectiva de xénero na organización dos espazos dos lugares de traballo, a fin de que resulten accesibles e seguros para todas as persoas traballadoras
- Promoverase un bo clima laboral, para o cal realizaranse periodicamente enquisas e facilitarase a posibilidade de presentar propostas de mellora.
- Analizarase a carga de traballo e a súa distribución entre as persoas traballadoras
- Definiranse claramente os obxectivos, responsabilidades,funcións e tarefas de cada departamento, área e posto de traballo.
- Realizarase un seguimento dos casos de baixa laborais

3.- Medidas de formación, información e sensibilización

- Difusión do compromiso empresarial de tolerancia cero fronte a este tipo de condutas
- Difusión e distribución do protocolo para a prevención e actuación fronte as condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, tanto entre o persoal propio da entidade como o persoal doutras empresas ou persoas traballadoras autónomas relacionadas con ela (persoal de ETTs, subcontratas, provedores....). A tal efecto entregarase unha copia do protocolo a cada persoa traballadora e publicarase outra no taboleiro de anuncios.
- Dar instrucións os mandos intermedios e persoas encargadas de departamentos ou equipos ,da súa obriga de informar inmediatamente a Dirección de calquera conduta inapropiada que detecten nas súas áreas de responsabilidades
- Realización de accións formativas específicas nesta materia dirixidas ao persoal directivo, mandos intermedios e persoas designadas para a recepción,tramitación e resolución de queixas, reclamacións e denuncias.
- Realización de reunións informativas e/ou accións formativas dirixidas a todo o cadro de persoal da entidade, asi como ao persoal de novo ingreso, na que se lle expliquen

os distintos tipos de conduta, incluídas as cometidas por medios dixitais, uso responsable das tecnoloxías da información e comunicación, como detectalas, como actuar fronte a elas, procedemento para formular queixas e denuncias e dereitos e garantías das vítimas

- Realización de xornadas de sensibilización e formación para a protección integral fronte as violencias sexuais
- Difusión dos dereitos laborais das vítimas de violencias sexuais e das vítimas de violencia de xénero
- Definición dunha política de protección de datos persoais, integrando nela a protección fronte a violencia e o acoso, co compromiso de minimizar o tratamento de datos, especialmente cando se trata de datos sensibles que puideran dar lugar, en caso de mal uso, a situacións de violencia, acoso ou discriminación
- Definición dunha política interna de uso de medios dixitais e de garantía do dereito a desconexión dixital, coa participación da representación legal das persoas traballadoras
- Realización de accións formativas, informativas ou de sensibilización, dirixidas a todo o persoal, sobre o uso responsable das tecnoloxías da información e comunicación, a identificación de situacións de violencia dixital e ciberacoso e mecanismos de reacción fronte a estas situacións

3.- AMBITO DE APLICACIÓN

As condutas que poden vulnerar a liberdade sexual ou a integridade moral no traballo son todas aquelas que impliquen o exercicio de violencia ou acoso no traballo. A OIT define a violencia e o acoso no mundo do traballo como aqueles “ 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 sexa susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero (convenio 190 da OIT)

O presente convenio será de aplicación:

1.- Ante calquera conduta de acoso ou violencia que teña lugar durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo, incluíndo:

a) no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo.

b) Nos lugares onde se paga ao traballador, onde este toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios

c) Nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo

d) no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicacións

e) No aloxamento proporcionado polo empregador e nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo

2.- A todas as persoas que prestan servizos para a empresa. Estarán protexidas polo presente Protocolo tanto o persoal propio da empresa, calquera que sexa o seu sexo, modalidade de contratación laboral (indefinida, descontinuidade, de formación) e posición xerárquica, como o persoal de empresas subcontratistas, ETTs ou de outras empresas do grupo; o persoal que realice labores de voluntariado ou que se encontre en formación (estudantes en prácticas, bolseiros....) e as persoas solicitantes de emprego e/ou aspirantes a un posto de traballo durante a fase de selección de persoal.

As condutas poden darse entre persoas con relación xerárquica ou sin ela, e incluso provir de terceiras persoas relacionadas coa empresa

3.- O protocolo será así mesmo de aplicación cando as condutas sexan perpetradas por terceiros (clientes, provedores, alumnado, público...) ou por persoal doutras empresas concorrentes, en cuxo caso darase coñecemento dos feitos as respectivas empresas. No marco do deber coordinación de actividades derivado do artigo 24 da Lei 31/1995 do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, ámbalas das dúas empresas deberan cooperar para a adopción das medidas oportunas de protección, investigación e sanción dos feitos, de acordo coas potestades organizativas e disciplinarias ostentadas por cada unha delas.

4. DEFINIÇÃO E EXEMPLOS DE CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO: VIOLENCIA FÍSICA E PSICOLÓXICA. VIOLENCIAS SEXUAIS. ACOSO ADMINISTRATIVO ACOSO POR RAZON DE SEXO E ACOSO MORAL

● VIOLENCIA FÍSICA E/OU PSICOLÓXICA

Enténdese por condutas de violencia física aquelas que supoñen o uso da forza física contra unha persoa para producir danos físicos, psicolóxicos e/ou sexuais, como empuxóns, patadas, puñazos, dentadas, puñaladas, disparos, etc. Enténdese por condutas de violencia psicolóxica aqueles comportamentos que supoñen unha agresión de natureza psíquica entre persoas, como: inxurias ou calumnias, ameazas, insultos ou vexacións inxustas, maltratos de palabra ou de obra, abuso de autoridade, outros actos de violencia psicolóxica que, polo seu carácter illado, non poidan cualificarse como acoso moral. Inclúense as condutas de violencia física, psicolóxica ou sexual puntuais ou esporádicas, sempre que teñan a suficiente entidade para atentar contra a integridade física ou moral ou a liberdade sexual da persoa.

● VIOLENCIAS SEXUAIS

ACOSO SEXUAL: Segundo o artigo 7.1 da LOI 3/2007, é "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 entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo". Un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual se ten a suficiente entidade ou relevancia, polo que non é imprescindible a reiteración das condutas.

O acoso sexual comprende condutas verbais, non verbais e físicas, podendo citarse a modo de exemplo os comportamentos seguintes, por si sos ou conxuntamente con outros:

- Bromas sexuais ofensivas e comentarios con tintas sexuais sobre a aparencia física, orientación sexual ou identidade de xénero da persoa
- Comentarios sexuais, xestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descrições ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.
- Preguntas sobre a vida sexual, orientación sexual ou preferencias sexuais da persoa
- Difusión de rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Difusión de vídeos, imaxes ou conversacións de contido sexual ou erótico dunha persoa traballadora ou de terceiras persoas
- Comunicacions (cartas, notas, mensaxes, comentarios nas redes sociais, etc.) de contido sexual
- Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sentimentais ou sexuais, ou para retomar as relacións sentimentais ou sexuais tras unha ruptura
- Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionados directa ou indirectamente, a carreira profesional, a mellora das condicións de traballo ou a conservación do posto de traballo.

-Invitacións para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto da mesma deixara claro que resultan non desexadas e inoportunas

- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo (por exemplo, colocar un calendario ou imaxe de este tipo no centro de traballo ou como fondo de pantalla no PC)

-Contacto físico deliberado e non solicitado de carácter leve (caricias, masaxes non desexados, etc.) ou acercamento físico excesivo ou innecesario

-Arrincoar ou buscar deliberadamente quedarse a soas co persoa de forma innecesaria

-Espiar as persoas cando están en lugares reservados ou íntimos, como os vestiarios, baños, salas de lactancia, etc.

Cando o acoso sexual consista na solicitude de favores sexuais, para si ou para un terceiro, no ámbito da relación laboral, provocando na vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria hostil e humillante a conduta poderá ser constitutiva de delito. A responsabilidade por este delito poderá imputarse tanto a persoa física autora do mesmo como a empresa ou persoa xurídica se non houbera cumprido as súas obrigas de prevención, control e supervisión (art. 184 do CP)

Si se traspasa certo límite na conduta do acosos sexual, falariamos dun delito de agresión sexual, entendendo por tal calquera contacto físico de carácter íntimo sen consentimento (tocar xenitais, glúteos, senos, etc.) e incluso actos de violencia sexual sin contacto físico, cometidos a través de medios dixitais (por exemplo, intimidar, coaccionar ou ameazar a unha persoa para obter vídeos ou imaxes sexuais ou ter relacións on line). Cando a agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaxinal, anal ou bucal, ou introdución de membros corporais ou obxectos por algunha das dúas primeiras prodúcese un delito de violación (art. 178 e 1479 do C.P.)



TRATO E/OU ACOSO DISCRIMINATORIO

De acordo co disposto no artigo 6,4 da Lei 15/2022, integral para a igualdade de trato e a non discriminación: “ Constitúe acoso, aos efectos desta Lei, calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación previstas na mesma, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo no que se integra e de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante e ofensivo”.

A Lei amplía o elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, abarcando o nacemento, orixe racial ou étnico, 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 e situación socioeconómica ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social (art.2.1). Comprende tanto tratos discriminatorios puntuais como reiterados.

Inclúense expresamente as condutas que constitúen acoso ou violencia contra as persoas LGTBI por razón da súa orientación ou identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, de conformidade co disposto 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. A tal efecto, terase en conta os conceptos establecidos en dita Lei:

- Orientación sexual : Atracción física,sexual ou afectiva hacha unha persoa
- A orientación sexual pode ser heterosexual,cando se sinte atracción física, sexual ou afectiva unicamente hacha persoas de distinto sexo; homosexual cando se sinte atracción física, sexual ou afectiva hacha persoas do mesmo sexo; bisexual,cando se sinte atracción física,sexual ou afectiva hacha persoas de diferentes sexos, non necesariamente ao mesmo tempo, da mesma maneira, no mesmo grao nin coa mesma intensidade.
- As persoas homosexuais poden ser gais, si son homes,ou lesbianas,se son mulleres
- Identidade sexual: Vivencia interna e individual do sexo tal e como cada persoa a sinte e autodefine, podendo ou non corresponder co sexo asignado ao nacer.
- Expresión de xénero: Manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.
- Intersexualidade: A condición daquelas persoas nadas cunhas características biolóxicas, anatómicas ou fisiolóxicas, unha anatomía sexual, uns órganos reprodutivos ou un patrón cromosómico que non se corresponde coas nocións establecidas dos corpos masculino ou feminino
- Persoas trans: Persoa cuxa identidade sexual non se corresponde co sexo asignado ao nacer.
- Familia LGTBI: Aquela na que un ou mais dos seus integrantes son persoas LGTBI, englobándose dentro delas as familias homoparentais, e dicir, as compostas por persoas lesbianas, gais ou bisexuais con descendentes menores de idade que se encontran de forma estable baixo a garda,tutela ou patria potestade, ou con descendentes maiores de idade con discapacidade a cargo
- LGTBI fobia: Toda actitude, conduta ou discurso de rechazo,repudio,prexuízo, discriminación ou intolerancia hacha as persoas LGTBI polo feito de selo,ou ser percibidas como tales.
- De modo exemplificativo e non excluínste, poderían constituír trato discriminatorio ou acoso discriminatorio, sempre que estea conectado con algún dos factores de discriminación arriba enumerados, as seguintes:
 - Xulgar o desempeño dunha traballadora de forma ofensiva, illala ou ridicularizala por algún dos factores de discriminación descritos.
 - Burlarse ou utilizar cualificativos ou formas ofensivas para dirixirse a unha persoa pola súa raza,relixión,nacionalidade, discapacidade, idade,enfermidade, etc.
 - Ataques, burlas cualificativos ofensivos e/ou tratos desfavorables por razón da orientación sexual, a identidade de xénero e/ou a expresión de xénero da persoa ou as súas características sexuais.
 - Utilización de humor tráfobo,intéfobo,homófobo,lesbófbo ou bífobo
 - Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes que non correspondan co xénero co que se identifica.
 - Negarse a adaptar o posto de traballo ou a realizar axustes razoables no posto de traballo, que non impoñan unha carga desproporcionada ou indebida e que sexan necesarios para que a persoa con discapacidade poida traballar en igualdade de condicións que as demais (artigo 6.1) da Lei 15/2022 e STC do 15 de maio do 2021)
 - Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadoras
 - Ataques ou tratos desfavorables por razón de pertenza a un sindicato ou por accións sindicais realizadas.

-Ataques ou tratos desfavorables pola nacionalidade, orixe racial ou étnico, idade, estado civil, discapacidade ou enfermidade da persoa.

- Tratos desfavorables por razón da enfermidade, estado serolóxico ou predisposición xenética a sufrir patoloxías ou trastornos.



ACOSO POR RAZON DE SEXO OU XÉNERO

É “calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade (de xénero) e crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo”.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito a aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo (art.7 LOIMH)

Entre as situacións que se poden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aqueles atentados contra a dignidade motivados tanto polo sexo biolóxico como co xénero da persoa, e en particular:

-Dunha traballadora só polo feito de ser muller; ou dun home polo feito de ser home.

-Dunha persoa traballadora polo motivo da súa orientación sexual ou pola súa expresión de xénero ou identidade de xénero ou condición de persoa intersexual, transexual ou en proceso de reasignación de xénero.

-Dunha muller traballadora polo feito de estar embarazada ou pola súa maternidade ou por encontrarse en situacións asimilables, como estar someténdose a técnicas de reprodución asistida, ou dun home por encontrarse a súa parella nalgunha destas situacións (discriminación reflexa)

- Dunha muller traballadora polo exercicio dalgún dereito laboral previsto para a conciliación da vida persoal e laboral.

- Dun home polo mero feito de solicitar ou desfrutar do seu permiso de paternidade, ou por exercer dereitos vinculados a conciliación da vida familiar e laboral.

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

-Conduas discriminatorias motivadas só polo feito de ser muller ou home, ou por non axustarse as características físicas ou comportamentos estereotipos do sexo biolóxico.

- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente estiveran desenroladas por persoas doutro sexo.

-Cualificativos, epítetos ou formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero.

- Utilización de humor sexistas.

-Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual do outro sexo.

-Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma sesgada.

-Asignar tarefas ou traballos por debaixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.

- Ignorar achegas ou comentarios da persoa (excluír, non tomar en serio)

- Baleirar de funcións ou responsabilidades o seu posto de traballo ou deixar sen ocupación efectiva; atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Penalizar, tomar decisións que afecten desfavorablemente a súa formación e formación profesional ou calquera outra condición de traballo.
- Impedir deliberadamente a súa acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento, etc.)
- Denegar arbitrariamente permisos ou licenzas as que ten dereito por razón de ditas causas

A discriminación laboral (xa sexa `por sexo ou xénero ou por calquera outra das causas citadas) pode chegar a ser constitutiva de delito (art. 314 do CP)



ACOSO MORAL, PSICOLÓXICO OU MOBBING

“Exposición a condutas de violencia psicolóxica, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo, cara a unha ou máis persoas por parte doutra/s que actúan fronte aquela/s desde unha posición de poder (non necesariamente xerárquica). Dita exposición dáse no marco dunha relación laboral e supón un risco importante para a saúde” (NTP 854 do INSSL). Para que a conduta ou condutas sexan cualificadas como acoso moral, a xurisprudencia esixe que concorran tres requisitos:

- Que a conduta sexa reiterada ou sistemática
- Que responda ao fin de vexar, humillar ou atentar contra a dignidade da persoa traballadora ou sexa obxectivamente idónea para producir un padecemento físico ou moral (o producise efectivamente ou non).
- Que a conduta sexa deliberada ou, polo menos, estea adecuadamente conectada co resultado lesivo.

Con carácter exemplificativo e non excluínste, pódense sinalar os seguintes exemplos de condutas que poden ser constitutivas de acoso moral:

- Deixar á persoa de forma continuada sen ocupación efectiva ou non proporcionar os medios esenciais para realizar o seu traballo.
- Illar, incomunicar, prohibir a comunicación da persoa traballadora con outras persoas traballadoras, ou destas con aquela, ou con clientes.
- Distorsionar a comunicación, reter información necesaria para o traballo ou manipulala para inducir a erro.
- Acusacións sistemáticas de negligencia ou falta de profesionalidade inustificada
- Imposición de sancións disciplinarias inustificadas e reiteradas
- Estender rumores maliciosos ou calumniosos que menoscaben a reputación, a imaxe ou a profesionalidade.
- Burlas, menosprezos, ameazas, humillacións, críticas á vida persoal, berros, insultos.
- Ignorar os éxitos profesionais ou atribuílos maliciosamente a outras persoas ou a elementos alleos, minusvalorar o traballo, ocultar ou minimizar os méritos.
- Criticar continuamente o traballo, ideas ou propostas da persoa acosada.
- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar á persoa, ao seu traballo ou aos resultados obtidos.
- Invadir a privacidade da persoa acosada intervindo o seu correo, o seu teléfono, revisando os seus documentos, armarios, caixóns, ou o aloxamento da persoa cando sexa proporcionado pola empresa, etc., ou subtraer elementos craves para o seu traballo.

- Quitar áreas de responsabilidade sen xustificación ou asignar tarefas rutineiras por baixo da competencia e capacidade da persoa.
 - Animar a outras persoas a participar en calquera das accións anteriores, ou a denunciar ou presentar queixas contra a persoa acosada, mediante a persuasión, coacción ou abuso de autoridade.
- O acoso moral no traballo pode chegar a ser constitutivo de delito (art. 173 do Código Penal).



VIOLENCIAS DIXITAIS E CIBERACOSO

Por violencia dixital podemos entender aqueles actos de violencia ou acoso en liña, cometidos, instigados, amplificados ou agravados, en todo ou en parte, mediante o uso de tecnoloxías da información e da comunicación, plataformas de redes sociais, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensaxería e medios similares que atenten contra a integridade moral ou a liberdade sexual da persoa.

A violencia dixital comprende o ciberacoso, sexa moral, sexual ou discriminatorio, a calumnia, o insulto, a ameaza e as expresións discriminatorias. Aínda que xa se han ir citando moitas das súas manifestacións nos apartados anteriores, podemos enumerar, de modo exemplificativo, as seguintes condutas:

- O envío por medios dixitais de imaxes, vídeos, textos ou memes con contido sexual, degradante, discriminatorio ou que afecte á dignidade da persoa traballadora.
- A publicación ou difusión de comentarios, expresións ou chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio ou que afecten á dignidade da persoa traballadora.
- A difusión de vídeos, imaxes ou conversacións de contido sexual dunha persoa traballadora sen o seu consentimento (sexpredding, revenge porn ou “pornovenganza”). Podendo ser obtidas lexitimamente por quen as difunde (imaxes ou vídeos enviados pola propia vítima, ou gravados de común acordo), pero esta utilízao para facer dano á vítima difundíndoos ou facéndoos públicos sen o seu consentimento.
- Irromper nas redes sociais de alguén ou crear un perfil falso para facerse pasar pola vítima a fin de desacreditala (fraping)
- Ameazar á vítima con difundir ou facer público contido de carácter sexual desta, se non accede ás pretensións do chantaxista (sextorsión)

Ademais dos delitos contra a integridade física e/ou psíquica e contra a liberdade sexual que poden comportar estas condutas (ameazas, coaccións, etc.), poden así mesmo ser constitutivas dos delitos de descubrimento e revelación de secretos tipificados no art. 197 do Código Penal.

5. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN FRONTE A CONDUTAS CONTRA A LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL NO TRABALLO.

1.- CONSTITUCIÓN DUNHA COMISIÓN ASESORA E INSTRUTORA

Constituirase unha Comisión asesora e instrutora (en diante Comisión) á que ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES deberán capacitar con formación específica nesta materia e que asumirá as seguintes competencias:

- Recibir todas as denuncias que poidan exporse no ámbito de aplicación do protocolo.
- Levar a cabo a investigación das denuncias de acordo co establecido neste Protocolo.

c. Recomendar e xestionar ante a Dirección corporativa as medidas preventivas e cautelares que se estimen convintes.

d. Elaborar un informe coas conclusións sobre o suposto investigado, que incluíra: antecedentes do caso, resumo de dilixencias e probas practicadas, feitos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes e proposta de medidas correctoras, que elevará á Dirección corporativa.

A Comisión será debidamente informada das medidas e sancións impostas pola Dirección da empresa a resultados do devandito informe e velará pola súa efectiva aplicación.

A Comisión poderá atender consultas anónimas ou informais de traballadoras e traballadores sobre materias relacionadas coas súas competencias. Ditas consultas serán confidenciais.

A Comisión estará formada por un representante da parte empresarial, un representante da parte social e unha persoa do servizo de prevención alleo . Ámbolos sexos deberán contar con representación na Comisión, sempre que fose posible. Nun documento anexo ao presente Protocolo constará: o nomeamento ou designación nominativa dos e das membros da Comisión e de polo menos un suplente para cada un; a súa aceptación do cargo; medio de contacto que poderán utilizar as persoas traballadoras para comunicarse con eles. Devandito documento formará parte do presente Protocolo e daráselle a mesma difusión que a este. Os cambios ou substitucións que afecten ao persoal membro da Comisión serán así mesmo obxecto de suficiente difusión.

Para o exercicio das súas funcións, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES proverán á Comisión dos medios materiais adecuados, da dispoñibilidade horaria necesaria sen diminución algunha na súa retribución, e da posibilidade de recorrer a terceiras persoas externas se precisasen asesoramento ou asistencia (especialistas en igualdade, xuristas, médicos, psicólogos, etc.). Durante a fase de investigación, e previa información ou solicitude á Dirección corporativa, a Comisión terá acceso a toda a información e documentación que puidese ter relación co caso e libre acceso a todas as dependencias e centros de traballo das entidades, debendo todo o persoal prestar a debida colaboración que se lle requira.

A Comisión, ante un caso concreto, poderá delegar nunha das persoas que a compoñen, a elección da persoa denunciante e/ou vítima ou, na súa falta, da propia Comisión de forma consensuada, as seguintes competencias:

Representar á vítima ante a Comisión, sempre que esta así o determine.

- Recibir consultas e/ou solicitudes de asesoramento sobre as condutas incluídas no ámbito de aplicación do Protocolo e dos procedementos de actuación.

- Efectuar as entrevistas coas persoas, denunciante, denunciada e as posibles testemuñas.

- Asistir á vítima durante todo o proceso de investigación, manténdoa informada do estado da devandita investigación. Igualmente, prestará a asistencia necesaria posterior que, razoablemente, necesitase a vítima.

- Elaborar e someter á Comisión o informe preliminar.

A Comisión elaborará un procedemento ou regulamento de funcionamento interno. As decisións no seo da Comisión adoptaranse por maioría.

2. PRINCIPIOS REITORES E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

* **Respecto e protección ás persoas:** É necesario proceder coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións e dilixencias realizaranse coa maior prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas. As partes afectadas poderán ser asistidas en todo momento, por unha persoa que as asesore ou represente ao longo do procedemento.

• **Confidencialidade:** As persoas que interveñen no procedemento teñen obrigación de gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación. Toda a información e documentación que se xere durante o procedemento terá carácter confidencial. Para ese efecto, as persoas responsables da xestión do caso ,asignarán uns códigos alfanuméricos identificativos, tanto da presunta vítima como da persoa presuntamente autora da conduta.

Os datos relativos á saúde estarán especialmente protexidos, de tal maneira que para incorporalos ao expediente será necesaria a autorización expresa da persoa afectada. Nos seus informes e dilixencias, a Comisión deberá garantir a confidencialidade dos datos relativos á saúde de que tivese coñecemento ao longo da investigación.

• **Dilixencia e celeridade:** A investigación e a resolución terán lugar nos prazos fixados polo presente Protocolo, sen prexuízo de que a Comisión poida por unanimidade amplialos polo tempo estritamente necesario cando concorran circunstancias excepcionais, debidamente xustificadas, que impidan o seu cumprimento.

• **Imparcialidade, contradición e dereito a ser escoitadas de todas as partes :** O procedemento garante unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Perseguirase de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

* **Garantía de indemnidade fronte a represalias:** Todas as persoas intervinientes no procedemento (denunciante, presunta vítima, persoas integrantes da Comisión, persoas que comparezan como testemuñas ou axuden ou participen na investigación) deberán ser protexidas fronte a calquera posible represalias

* **Colaboración:** todas as persoas que sexan citadas no transcurso do procedemento teñen o deber de prestar a debida colaboración coa investigación e as persoas que a levan a cabo.

3. INICIACIÓN DO PROCEDEMENTO

As empresas obrigadas a implantar unha canle de información interno para a presentación de información ou denuncias sobre infraccións penais ou administrativas graves e moi graves, nos termos previstos na Lei 2/2023, de 20 de febreiro, deben ter en conta o disposto nos artigos 36 e 38 da Lei.

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

3.1. PRESENTACIÓN DA DENUNCIA

O procedemento iníciase coa queixa ou denuncia presentada por escrito, con relato dos feitos, as testemuñas e os medios de proba de que dispuxese. Poderá utilizarse o modelo de denuncia que acompaña o presente Protocolo. A denuncia poderá presentarse directamente ou a través de correo electrónico

(denunciasadisbismur@gmail.com) ante calquera das persoas membros da Comisión. As denuncias poderán presentarse tanto pola persoa agraviada como por terceiras persoas que tivesen coñecemento ou presenciado os feitos denunciados. O persoal

con responsabilidade xerárquica (directivos/as e responsables) estará obrigado a informar sobre os posibles casos de violencia ou acoso que poidan realizar quenes estean baixo a súa dependencia xerárquica ou que poida afectar o persoal que integre o seu equipo de traballo. Será motivo de apercibimento non comunicar estes feitos se fosen do seu coñecemento.

Se a denuncia fora presentada por terceira persoa, a Comisión ou a persoa designada para instruír porase en contacto coa presunta vítima para comunicarlle o inicio do expediente e solicitarlle a súa conformidade ou rexeitamento a ser parte activa na instrución do expediente. O rexeitamento non impide que a Dirección da empresa deba realizar actuacións preventivas en aras a evitar a existencia de riscos para outras persoas.

As empresas obrigadas a implantar unha canle de información interno para a presentación de información ou denuncias sobre infraccións penais ou administrativas graves e moi graves, nos termos previstos na Lei 2/2023, de 20 de febreiro, deben ter en conta que devandita canle interna deberá ser un dos medios para presentar as denuncias e queixas sobre as condutas abordadas no presente Protocolo). A canle deberá reunir os requisitos previstos polo artigo 7 da Lei (permite as denuncias anónimas, presentación escrita ou verbal, etc.)

Tanto a vítima como a persoa denunciada terán dereito a ser acompañadas e/ou representadas pola persoa que estimen conveniente ao longo de todo o procedemento. No caso de que se designe a un ou unha representante deberase facer constar por calquera medio válido en dereito.

3.2. PROCEDEMENTO INFORMAL

A Comisión, en atención á gravidade dos feitos denunciados e/ou a solicitude da vítima, valorará a posibilidade de seguir un procedemento informal. Só se aplicará este procedemento se a presunta vítima e a persoa denunciada o aceptan. En todo caso, quedarán excluídos desta posibilidade os casos de acoso sexual, de acoso e violencia graves e as condutas que revistan visos de ser constitutivas de delito.

De solicitarse a aplicación deste procedemento, a Comisión, ou a persoa en quen delegue, reunirse coa máxima celeridade e en todo caso, no prazo máximo de 3 días desde a recepción da denuncia, coa persoa denunciada. Informarase a esta da existencia da queixa, dos feitos que se imputan e da súa cualificación, indicando as responsabilidades disciplinarias a que podería dar lugar de ser certa e verificarse. Aclararase que nesta fase non hai aínda procedemento sancionador nin dá lugar á imposición de sanción algunha. O denunciado pode gardar silencio, dar a explicación que considere oportuna ou manifestar a súa oposición á queixa, sen que o que diga poida ser utilizado na súa contra.

A Comisión comunicará o resultado das xestións á vítima e á Dirección da empresa.

3.3. PROCEDEMENTO FORMAL

3.3.1. Fase de investigación

No caso de que non se considere oportuno acudir ao procedemento informal ou a vítima non considere satisfactorios os resultados alcanzados no mesmo, a Comisión iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto ás partes implicadas, en base aos principios recoñecidos no presente Protocolo.

Para ese efecto, en un prazo máximo de 24 horas hábiles, conforme ao calendario laboral da empresa, informarán da denuncia á persoa denunciada mediante notificación evidente e á persoa denunciante e/ou vítima do inicio do procedemento e propondrá á Dirección corporativa a adopción das medidas cautelares que sexan necesarias. Cando a persoa denunciada e a presunta vítima compartan espazo e tempo de traballo ou

teñan relación xerárquica directa, acordarase a separación cautelara, sempre que sexa proporcionado e razoable, conforme ás circunstancias do caso. As medidas cautelares impostas, en ningún caso poderán supor para a persoa denunciante e/ou vítima un prexuízo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial das mesmas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a denunciante quen terá a opción de decidir quen ha de ser cambiada de posto. A persoa denunciada poderá, nun prazo máximo de TRES días hábiles, responder por escrito e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación dos feitos denunciados ou solicitar a práctica de dilixencias de investigación pertinentes e en virtude do dereito de contradición.

A Comisión ou a persoa en quen delegue poderán practicar cantas dilixencias de investigación estimen necesarias, dando audiencia a todas as persoas intervinientes e as posibles testemuñas da conduta. En todo caso, deberá entrevistar por separado á persoa denunciante e/ou presunta vítima e á persoa denunciada. Ditas dilixencias poderán consistir en comprobacións documentais, exame de condicións de traballo e cantas outras sexan necesarias para dilucidar a veracidade dos feitos denunciados.

3.3.2. Fase de informe

Finalizada a investigación, a Comisión elaborará e aprobará un informe de conclusións que deberá elevar á Dirección corporativa coa maior celeridade posible.

En todo caso, o informe debe quedar emitido dentro do prazo máximo de VINTE días naturais desde a recepción da denuncia e incluírá, como mínimo, a seguinte información:

1. Antecedentes do caso, denuncia e circunstancias da mesma.
2. Relación das dilixencias practicadas, argumentos expostos polas partes, testemuños, probas recollidas.
3. Resumo dos principais feitos que se consideren acreditados.
4. Informe da sección Sindical do Organismo, se fose achegado.
5. Conclusións.
6. Medidas propostas.

3.3.3. Fase de resolución. Réxime disciplinario.

Recibido o informe da Comisión, no prazo dos CINCO días hábiles seguintes, a Dirección da empresa emitirá unha resolución acordando a adopción das medidas propostas. O informe da Comisión será vinculante para a empresa. Se algunha das medidas fose de imposible cumprimento, razoara o motivo, adoptando medidas equivalentes.

O procedemento concluirá coa imposición dunha sanción disciplinaria á persoa autora do acoso ou co sobresemento do caso.

No caso de que se acorde sanción disciplinaria, esta imporase, cualificarase e graduarase de acordo coa normativa laboral vixente e o Convenio Colectivo de aplicación.

Se a sanción afectase a unha persoa afiliada a un sindicato, os/as delegados/as sindicais terán dereito a ser ouvidos con carácter previo á adopción da mesma (art. 10.3.3º da Lei Orgánica de Liberdade Sindical).

No caso de que a sanción non leve o traslado forzoso ou o despedimento, a entidade tomará **as medidas oportunas para que a persoa autora da conduta e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral, tendo a vítima a opción de permanecer no seu posto de traballo ou a posibilidade de solicitar un traslado, o cal será resolto, de maneira excepcional, á marxe das normas que en cada momento estean**

vixentes sobre traslados, non podendo supor un empeoramento das condicións laborais nin retributivas da vítima.

A Comisión supervisará a imposición e cumprimento efectivo das sancións, para o que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte da Dirección da empresa.

Se o resultado do expediente é de sobresemento, a persoa denunciante poderá solicitar o traslado de oficina ou de departamento, sempre que a organización do traballo o permita.

3.3.4. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, no seu caso, puidesen imporse, teranse como circunstancias agravantes aquelas situacións nas que:

- a. A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.
- b. Existan dúas ou máis vítimas.
- c. Demóstranse condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa agresora.
- d. A persoa agresora teña poder de decisión sobre a relación laboral da vítima.
- e. A vítima atópese en situación de vulnerabilidade pola súa idade, discapacidade física ou mental ou enfermidade.
- f. O estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións, medicamente acreditadas.
- g. O contrato da vítima sexa non indefinido, ou que a súa relación coa empresa non teña carácter laboral.
- h. O acoso prodúzase durante un proceso de selección ou promoción de persoal.
- i. Exérzanse presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas da súa contorna laboral ou familiar, co obxecto de evitar ou entorpecer o bo fin da investigación.
- j. Constituirá en todo caso unha circunstancia agravante que a vítima sexa titular dun contrato de duración determinada; en prácticas ou para a formación e a aprendizaxe; que se ache en período de proba; ou se trate de persoal en formación sen vinculación contractual (estudantes de prácticas formativas non laborais, bolseiros e bolseiras, etc.).

6. MEDIDAS DE APOIO, PROTECCIÓN E ACOMPAÑAMENTO Á VÍTIMA.

Se se acreditou a realidade do acoso, a Dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES adoptarán, a proposta da Comisión ou a solicitude da vítima, as medidas necesarias para garantir o apoio á vítima ata o seu total restablecemento. En particular, poderá acordar as seguintes medidas:

- Restitución e reparación dos dereitos das vítimas: Se a conduta de violencia ou acoso concretouse nun menoscabo das condicións laborais da vítima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional ou de funcións, diminución de retribucións, etc.) ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES deberán restituíla nos seus dereitos, reparando os prexuízos laborais que se lle ocasionaron.
- Facilitar o acceso a cursos de formación para compensar os prexuízos formativos que se produciron
- Asistencia e asesoramento para garantir o dereito á protección da saúde da vítima ata o seu total restablecemento (por exemplo, dereito a solicitar asistencia e apoio

psicolóxico por expertos; asesoramento sobre as prestacións sanitarias a que ten dereito, etc.).

- Asesoramento xurídico sobre os seus dereitos como vítima de violencia de xénero ou de violencias sexuais (dereitos laborais, prestacións, axudas, etc.), cando cumpra
- Cualificación como continxencia profesional dos danos para a saúde sufridos pola vítima como consecuencia do acoso .

I **7. FALSAS DENUNCIAS**

No caso de que a instrución conclúa non confirmando os indicios de acoso contidos na denuncia, se a persoa denunciante insistise en incriminar á persoa denunciada aínda cando os feitos non sexan verosímiles, deberanse xustificar os feitos en que se ampare a denunciante para continuar coa denuncia e valorar a existencia de mala fe. En este suposto e se se apreciase a existencia de mala fe na activación do Protocolo coa queixa ou denuncia, a Dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES adoptarán as medidas disciplinarias correspondentes.

I **8. PROTECCIÓN DE DATOS**

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo do presente Protocolo ten expresa consideración de reservada e secreta. Todas as persoas intervincentes en calquera procedemento asumen unha especial obrigaón de gardar confidencialidade no tratamento, conservación, custodia, arquivo e transmisión da información sobre todos os datos que cheguen ao seu coñecemento como consecuencia do exercicio das súas actividades no mesmo. O incumprimento desta obrigaón levará a adopción das medidas disciplinarias correspondentes. A custodia do expediente, unha vez finalizado, será responsabilidade da Dirección De ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES.

I **8. INCOMPATIBILIDADES**

Non poderá formar parte da Comisión calquera persoa involucrada na conduta denunciada ou afectada por relación de parentesco de amizade ou inimidade manifesta, ou de superioridade ou subordinación xerárquica inmediata respecto da vítima ou a persoa denunciada.

O motivo de incompatibilidade concorrente pode ser alegado pola persoa en quen concorre, pola vítima, pola persoa denunciada ou por calquera outra persoa traballadora da empresa ou partes intervincentes no proceso.

En caso de discrepancia será a Dirección da empresa quen, ouvidas as partes, resolverá de acordo co seu mellor criterio.

De acreditarse a concorrencia da incompatibilidade, a persoa afectada por esta será substituída pola persoa suplente prevista, só aos efectos do devandito procedemento.

I **9. INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO**

Se na aplicación do presente Protocolo xurdisen dúbidas sobre a súa interpretación, a Comisión será o órgano competente para a súa resolución, sen prexuízo das competencias dos órganos xudiciais e da posibilidade de recorrer a medios externos de resolución de conflitos .

Anualmente, redactarase un informe de seguimento da aplicación do Protocolo e dos seus resultados, que terá por obxecto realizar unha valoración da súa funcionalidade e realizar accións de mellora e adaptación do mesmo. No mesmo recollerase información cuantitativa e cualitativa con perspectiva de xénero.

I **10. ENTRADA EN VIGOR**

O presente Protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa firma e terá carácter indefinido, sen prexuízo das modificacións do mesmo que sexan necesarias a resultas do seguimento e avaliación da súa aplicación, que serán debidamente negociadas entre as partes asinantes.

I **11. COMUNICACIÓN E DEPÓSITO**

O presente Protocolo difundirase e comunicaráse efectivamente ao persoal da empresa a través da páxina web (adisbismur.es e por e- mail ao persoal da entidade)

O presente Protocolo será obxecto de depósito voluntario no Rexistro de Convenios Colectivos da Xunta de Galiza.

Determinación da comisión instrutora para os casos de acoso

Constitúese unha comisión instrutora e de seguimento para casos de acoso sexual e por razón de sexo que está formada por tres persoas¹:

RAMON SESTAYO LESTÓN (xunta directiva)

BENIGNO VARA SENDÓN (representante traballadoras/es)

FINA LESTÓN BARREIROS (recursos humanos)

No caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, poderá actuar de suplente de calquera das persoas titulares:

HERMINIO MARTINEZ LAGO e ANTONIETA OUTÓN SUAREZ

Co fin de garantir o máximo a confidencialidade deste procedemento, as persoas que sexan membros desta comisión serán fixas.

A comisión terá unha duración de catro anos. As persoas indicadas que forman esta comisión instrutora, cumprirán de maneira exhaustiva a imparcialidade respecto as partes afectadas, polo que en caso de concorrer algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, enemistade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberán absterse de actuar. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se realizara a abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación de dita persoa ou persoas da comisión.

Adicionalmente, esta comisión, xa sexa por acordo propio ou por solicitude de algunha das persoas afectadas, poderá solicitar a contratación dunha persoa experta externa que poderá acompañarlles na instrución do procedemento.

¹ En aras a preservar a confidencialidade, recoméndase que a comisión instrutora estea integrada por 3 persoas, cun máximo de 5 en caso necesario, e entre os seus membros que se encontre o/a responsable da entidade ou responsable de recursos humanos, representante/s das persoas traballadoras, un/ha técnico/a de igualdade da entidade e/ou un/ha técnico/a de prevención de riscos laborais. Para a súa designación terase en conta preferentemente a súa formación e/ou experiencia en materia de igualdade entre mulleres e homes e concretamente en acoso sexual e por razón de sexo, sendo tamén recomendable que estas persoas sexan coñecidas por todo o persoal da empresa e/ou da organización. Nas entidades nas que hai representación legal das persoas traballadoras, participarán de forma paritaria na comisión instrutora a representación da empresa e das persoas traballadoras.

Esta comisión reunirse no prazo máximo de 3 días laborables a data de recepción da queixa, denuncia ou coñecemento dun comportamento inadecuado, de conformidade co procedemento establecido no presente protocolo para a súa presentación.

No seno da comisión investigarase, inmediata e minuciosamente, calquera denuncia, comunicación, queixa ou informe sobre un comportamento susceptible de ser considerado acoso sexual ou por razón de sexo. As queixas, denuncias e investigacións trataranse de maneira absolutamente confidencial, de forma coherente coa necesidade de investigar e adoptar medidas correctivas, tendo en conta que pode afectar directamente a intimidade e honorabilidade das persoas.

O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia

En ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES FINA LESTON BARREIROS é a persoa encargada de xestionar e tramitar calquera queixa ou denuncia ² que, conforme a este protocolo, poida interpoñerse polas persoas que prestan servizos nestas organizacións.

As persoas traballadoras de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES deben saber que, salvo dolo ou mala fe, non serán sancionadas por activar o protocolo. No caso de facelo, ao interpoñer calquera reclamación esta terá presunción de veracidade e será xestionada pola persoa a que se acaba de facer referencia.

As denuncias serán secretas, pero no poderán ser anónimas, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES garantirán a confidencialidade das partes afectadas.

A fin de garantir a confidencialidade de calquera queixa, denuncia ou comunicación de situación de acoso, ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES habilitaran a conta de correo electrónico denunciasadisbismur@gmail.com a que so terá acceso a persoa encargada de tramitar a queixa e as persoas que integran a comisión instrutora, e cuxo obxecto é única e exclusivamente a presentación deste tipo de denuncias ou queixas. Todo elo sin prexuízo de poder aceptar igualmente as queixas ou denuncias que poidan presentarse de forma secreta, que non anónima, por escrito e en sobre cerrado dirixido a persoa encargada de tramitar a queixa. Co fin de protexer a confidencialidade do procedemento, a persoa encargada de tramitar a queixa dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.

Recibida unha denuncia en calquera das dúas modalidades apuntadas, a persoa encargada de tramitar a queixa poñerá inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa e das demais persoas que integran a comisión instrutora.

Ponse a disposición das persoas traballadoras da empresa o modelo que figura neste protocolo para a formalización da denuncia ou queixa. A presentación pola vítima da situación de acoso sexual ou por razón de sexo, ou por calquera traballadora ou traballador que teña coñecemento da mesma, do formulario correspondente por correo electrónico na dirección habilitada ao respecto ou por rexistro interno denunciando unha situación de acoso, será necesaria para o inicio do procedemento nos términos que constan no apartado seguinte.

² Esta persoa formará parte da comisión instrutora do protocolo.

A fase preliminar ou procedemento informal

Esta fase é potestativa para as partes e dependerá da vontade que exprese ao respecto a vítima. A pretensión desta fase preliminar é resolver a situación de acoso de forma urxente e eficaz para conseguir a interrupción das situacións de acoso e alcanzar unha solución aceptada polas partes.

Recibida a queixa ou denuncia, a comisión instrutora entrevistará a persoa afectada, podendo tamén entrevistar ao presunto agresor/a ou a ámbalas partes, solicitar a intervención de persoal experto, etc.

Este procedemento informal ou fase preliminar terá unha duración máxima de sete días laborables a contar dende a recepción da queixa ou denuncia por parte da comisión instrutora. En ese prazo, a comisión instrutora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando a consistencia da denuncia, indicando a consecución ou non da finalidade do procedemento e, no seu caso, propoñendo as actuacións que estime convenientes, incluída a apertura do expediente informativo. Todo o procedemento será urxente e confidencial, protexendo a dignidade e a intimidade das persoas afectadas. O expediente será confidencial e só poderá ter acceso a el a citada comisión.

Non obstante, o anterior, a comisión instrutora, dada a complexidade do caso, poderá obviar esta fase preliminar e pasar directamente a tramitación do expediente informativo, o que comunicará as partes. Así mesmo, pasarase a tramitar o expediente informativo si a persoa acosada non queda satisfeita coa solución proposta pola comisión instrutora.

No caso de non pasar a tramitación do expediente informativo, levantarase acta da solución adoptada nesta fase preliminar e informarase a dirección da empresa.

Así mesmo, informarase a representación legal de traballadoras e traballadores, a persoa responsable de prevención de riscos laborais e a comisión de seguimento do plan de igualdade, quen deberán gardar sigilo sobre a información a que teñan acceso. En todo caso, ao obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos persoais e utilizaranse os códigos numéricos asignados a cada una das partes implicadas no expediente.

O expediente informativo

No caso de non activarse a fase preliminar ou cando o procedemento non poida resolverse despois de haberse activado, darase paso ao expediente informativo.

A comisión instrutora realizará unha investigación³, na que se resolverá a propósito da concorrencia ou non do acoso denunciado tras oír as persoas afectadas e testemuñas que se propoñan, celebrar reunións ou requirir tanta documentación sexa necesaria,

³ A investigación deberá ser rápida, confidencial e baseada nos principios de contradición e oralidade. Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se formule terá presunción de veracidade.

sin prexuízo do disposto en materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada.

As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

Durante a tramitación do expediente, a proposta da comisión instrutora, a dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES adoptarán as medidas cautelares necesarias conducentes ao cese inmediato da situación de acoso, sin que ditas medidas podan supoñer un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Ao marxe doutras medidas cautelares, a dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES separarán a presunta persoa acosadora da vítima.

No desenrolo do procedemento darase primeiro audiencia a vítima e despois a persoa denunciada. Ámbalas partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza, sexa ou non representante legal e/ou sindical das persoas traballadoras, quen deberá gardar sixilo sobre a información a que teña acceso.

A comisión de instrución poderá, si o estima pertinente, solicitar asesoramento externo en materia de acoso e igualdade e non discriminación durante a instrución do procedemento. Esta persoa experta externa está obrigada a garantir a máxima confidencialidade respecto a todo aquilo do que puidera ter coñecemento ou ao que puidese ter acceso por formar parte da comisión de resolución do conflito en cuestión, e estará vinculada as mesmas causas de abstención e recusación que as persoas integrantes da comisión de instrución.

Finalizada a investigación, a comisión levantará un acta na que se recollerán os feitos, os testemuños, probas practicadas e/ou alcanzadas concluíndo si, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.

Si da proba practicada dedúcese a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións da acta, a comisión instrutora instará as empresas a adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo incluso, no caso de ser moi grave, propoñer o despido disciplinario da persoa agresora.

Si da proba practicada non se apreciasen indicios de acoso, a comisión fará constar na acta que da proba expresamente practicada que non cabe apreciar a concorrencia de acoso sexual ou por razón de sexo.

Si, aínda non existindo acoso, encontrase algunha actuación inadecuada ou unha situación de violencia susceptible de ser sancionada, a comisión instrutora de acoso instará igualmente a dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES a adoptar medidas que ao respecto se consideren pertinentes.

No seno da comisión instrutora de acoso as decisións tomaranse de forma consensuada, sempre que fora posible e, no seu defecto, por maioría.

O procedemento será áxil, eficaz, e protexerase, en todo caso, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levaranse a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto a denunciante como a vítima, e en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo, como ao

denunciado/a, cuxa proba de culpabilidade require a concorrencia de indicios nos termos previstos na normativa laboral en caso de vulneración de dereitos fundamentais.

Todas as persoas que interveñan no proceso terán a obriga de actuar con estrita confidencialidade e de gardar sixilo e secreto profesional ao respecto de toda a información a que teña acceso.

Esta fase de desenrolo formal deberá realizarse nun prazo non superior a dez días laborables. De concorrer razóns que exixan, pola súa complexidade, maior prazo, a comisión instrutora poderá acordar a ampliación deste prazo sin superar en ningún caso outros tres días laborables mais.

A resolución do expediente de acoso

A dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES unha vez recibidas as conclusións da comisión instrutora, adoptarán as decisións que consideren oportunas no prazo de 3 días laborables, sendo a única capacitada para decidir ao respecto. A decisión adoptada comunicárase por escrito a vítima, a persoa denunciada e a comisión instrutora, as que deberán gardar sixilo sobre a información a que teñan acceso.

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada no expediente comunicárase tamén a comisión de seguimento do plan de igualdade e a persoa responsable de prevención de riscos laborais. Nestas comunicacións, ao obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos persoais e utilizaranse os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

En función deses resultados anteriores, a dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES procederán a:

- a) archivar as actuacións, levantando acta ao respecto.
- b) adoptar cantas medidas estime oportunas en función das suxestións realizadas pola comisión instrutora do procedemento de acoso. A modo exemplificativo poden sinalarse entre as decisións que poden adoptar as empresas neste sentido, as seguintes:
 - a) separar fisicamente a presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso obrigárase a vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de situación dentro da empresa.
 - b) sin prexuízo do establecido no punto anterior, si procede, e en función dos resultados da investigación, sancionárase a persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no convenio colectivo de aplicación a empresa ou, no seu caso, no artigo 54 ET

Entre as sancións a considerar para aplicar a persoa agresora teranse en conta as seguintes:

1. o traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou ubicación
2. a suspensión de emprego e soldo

3. a limitación temporal para ascender
4. o despido disciplinario

No caso de que a sanción a persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, a dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES manterán un deber activo de vixilancia respecto a esa persoa traballadora cando se reincorpore (si é unha suspensión), ou no seu novo posto de traballo no caso dun cambio de ubicación. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento de erradicar o acoso non finalizará coa mera adopción da medida do cambio de posto ou coa mera suspensión, sendo necesaria a súa posterior vixilancia e control por parte da empresa.

A dirección de ADISBISMUR e VIVEIROS VALADARES adoptarán as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva a repetirse, reforzará as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo actuacións de protección da seguridade e saúde da vítima, entre outras, as seguintes:

- Avaliación dos riscos psicosociais na empresa.
- Adopción de medidas de vixilancia para protexer a vítima.
- Adopción de medidas para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.
- Apoio psicolóxico e social a persoa acosada.
- Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, se estimen beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando haxa permanecido en IT durante un período de tempo prolongado.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na empresa.

Seguimento

Unha vez cerrado o expediente, e nun prazo non superior a trinta días naturais, a comisión instrutora estará obrigada a realizar un seguimento sobre os acordos adoptados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoptadas. Do resultado deste seguimento levantarase a oportuna acta que recollerá as medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizaranse tamén si se implantaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas. A acta remitirase a dirección da empresa, a representación legal e/ou sindical das persoas traballadoras, a persoa responsable de prevención de riscos laborais e a comisión de seguimento do plan de igualdade, cas cautelas sinaladas no procedemento respecto a confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor na data da súa comunicación ao cadro de persoal da empresa, a través de correo electrónico manténdose vixente **indefinidamente**, sen prexuízo de que, en función das necesidades que se detecten, poidan modificarse ou incorporar accións, despois da negociación correspondente».

O presente procedemento non impide o dereito da vítima a denunciar, en calquera momento, ante a Inspección de Traballo e da Seguridade Social, así como ante a xurisdición civil, laboral ou penal.

MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

I. Persoa que informa dos feitos

- Persoa que sufriu o acoso:
- Outras (Especificar):

II. Datos da persoa que sufriu o acoso

Nome:

Apelidos:

DNI:

Posto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificacións:

III. Datos da persoa agresora

Nome e apelidos:

Grupo/categoría profesional ou posto:

Centro de traballo:

Nome da empresa:

IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, axuntado as follas enumeradas que sexan necesarias, incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Testemuñas e/ou probas

En caso de que haxa testemuñas indicar nome e apelidos:

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

V. Solicitud

Se teña por presentada a queixa ou denuncia de acoso (INDICAR SI É SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO) fronte a (IDENTIFICAR PERSOA AGRESORA) e se inicie o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data:

Asina a persoa interesada: