

SISTEMA DE XESTIÓN DA CALIDADE

MEDOTOLOXIA DE ACTUACIÓN FRONTE O ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

(IT-022)

Data de aprobación:	23/12/2020	Data de entrada en vigor:	23/12/2020
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	
Loreto Sambade. Técnico/a de calidade	Responsable de calidade	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:



Metodoloxía de actuación fronte o acoso sexual e acoso por razón de sexo

IT021

Edición:
01.
Data:
23/12/2020

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE ADISBISMUR NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE O ACOSO SEXUAL E/OU O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. A tutela preventiva fronte o acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto e conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición e conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición e conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. O procedemento de actuación

2.2.1. Determinación da comisión instructora

2.2.2. O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia

2.2.3. A fase preliminar ou procedemento informal

2.2.4. O expediente informativo ou procedemento formal

2.2.5. A resolución do expediente de acoso

2.2.6. Seguimento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

1 COMPROMISO DE ADISBISMUR NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO

Co presente protocolo, ADISBISMUR manifesta a súa tolerancia cero ante a concurrencia en toda a súa organización de condutas constitutivas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

O adoptar este protocolo, ADISBISMUR quere subrayar o seu compromiso coa prevención e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo en calquera da súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal que presta servizos na súa organización, sexa persoal propia ou procedente de outras empresas, incluídas as persoas que, non tendo unha relación laboral, prestan servizos ou colaboran coa organización, tales como persoas en formación, as que realizan prácticas non laborales ou aquelas que realizan voluntariado.

Asimesmo, ADISBISMUR asume o compromiso de dar a coñecer a existencia do presente protocolo, coa indicación da necesidade do seu cumprimento estricto, as empresas as que desplace o seu propio persoal, así como as empresas das que procede o persoal que traballa en ADISBISMUR. Así, a obrigaón de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos suscritos con outras empresas.

Cando a presunta persoa acosadora quedara fora do poder dirección da empresa e, polo tanto, ADISBISMUR non poda aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirse a empresa competente o 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 ambas empresas poderá extinguirse.

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

- a) no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo;
- b) nos lugares onde se paga a persoa traballadora, onde ésta toma o seu descanso ou donde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo nos vestiarios;



Metodoloxía de actuación fronte o acoso sexual e acoso por razón de sexo

IT021

Edición:
01.
Data:
23/12/2020

- c) nos desplazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo;
- d) no marco das comunicacións que estén relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio das tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
- e) no aloxamento proporcionado pola persoa empleadora.
- f) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo

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

En efecto, ADISBISMUR o comprometerse coas medidas que conforman este protocolo, manifesta e publicita a súa vontade expresa de adoitara unha actitude proactiva tanto na prevención do acoso – sensibilización e información dos 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 se poidan plantexar, así como para resolver según proceda en cada caso.

MUROS 1 DE ABRIL DO 2022

FDO.: Ramón Sestayo Lestón

2 CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRENTE O ACOSO SEXUAL E/U ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Coa finalidade de dar cumprimento o compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos expostos hasta o momento, a asociación ADISBISMUR implanta un procedemento de prevención e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, que foi negociado e acordado pola comisión negociadora do plan de igualdade, coa intención de establecer un mecanismo que fixe cómo actuar de maneira integral e efectiva ante calquer comportamento que poida resultar constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo. Para iso, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos no apartado 7 do Anexo del RD 901/2020, do 13 de outubro:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición do acoso sexual e acoso por razón de sexo e identificación de condutas que puideran ser constitutivas destes tipos de acoso.
2. Medidas proactivas ou procedimentales de actuación fronte o acoso para dar cauce as queixas ou denuncias que puideran producirse e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas fronte o acoso ou no seu caso, o réximen disciplinario.

2.1. A TUTELA PREVENTIVA FRONTE O ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

ADISBISMUR formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subraiar cómo deben ser as relacións entre o persoal da empresa e as conductas que non resultan tolerables na organización.

O presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo que poida manifestarse en ADISBISMUR

ADISBISMUR, o implantar este procedemento, asume o seu compromiso de previr, non tolerar, combatir e perseguir calquer manifestación de acoso sexual ou acoso por razón de sexo na súa organización.

O acoso é, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses xurídicos entre os que destaca a dignidade da persoa traballadora como positivización do dereito a vida e a integridade física, psíquica e moral. A afectación a dignidade, con todo, non impide que un acto destas características poida xerar igualmente un dano a outros intereses xurídicos distintos tales como a igualdade e a prohibición de discriminación, o honor, a propia imaxen, a intimidade, a saúde, etc. pero aínda con isto será sempre por definición contrario a dignidade. O acoso sexual e o acoso por razón de sexo xera sempre unha afectación a dignidade de quen o sofre e é constitutivo de discriminación por razón de sexo.

No ámbito de **ADISBISMUR** non se permitirán ni tolerarán conductas que poidan ser constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo en calquera da súas manifestacións. A empresa sancionará tanto a quen incurra nunha conducta ofensiva como a quen a promova, fomenta e/ou tolere. Todo o persoal da empresa ten a obrigaón de respetar os dereitos fundamentais de todos cantos conformamos ADISBISMUR, así como de aquelas persoas que presten servizos nela. En especial, absteráanse de ter comportamentos que resulten contrarios a dignidade, intimidade e o principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre conductas respetuosas.

Non obstante o anterior, de entender que está sendo acosada ou de ter coñecemento dunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, calquer persoa traballadora disporá da posibilidade de, mediante queixa ou denuncia, activar este protocolo como procedemento interno, confidencial e rápido en aras a súa erradicación e reparación de efectos.

Instruído o correspondente expediente informativo, de confirmarse a concurrencia de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, ADISBISMUR sancionará a quien corresponda, comprometéndose a usar todo o seu poder de dirección e sancionador para garantir un entorno de traballo libre de violencia, de condutas discriminatorias sexistas e por razón de sexo e adecuado os principios de seguridade e saúde no traballo.

2.1.2 Concepto e condutas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición e condutas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perxucio do establecido no Código Penal, aos efectos deste protocolo 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 cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso sexual consideraráse discriminatorio.

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

A título de exemplo e sen ánimo excluinte nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual as condutas que se describen a continuación:

Condutas verbais:

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións ou presións para a actividade sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais indeseados.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

Condutas non verbais:

- Exhibición de fotos sexualmente suxestivas ou pornográficas, de obxectos ou escritos, miradas impúdicas, xestos.
- Cartas ou mensaxes de correo electrónico ou en redes sociais de carácter ofensivo e con claro contido sexual.

Comportamentos Físicos:

- Contacto físico deliberado e non solicitado, abrazos ou bicos non desexados, acercamento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual

Entre os comportamentos constitutivos de acoso sexual pode diferenciarse o acoso sexual "quid pro quo" o chantaxe sexual que consiste en forzar a vítima a elixir entre someterse os requerimentos sexuais, ou perder ou ver perxudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten o acceso a formación profesional, o emprego continuado, a promoción, a retribución ou a calquera outra decisión en relación con esta materia. Na medida que supón un abuso de autoridade, a persoa acosadora será aquela que teña poder, sexa directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual a persoa acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indeseados de natureza sexual. Poden ser realizados por calquera membro da asociación, con independencia da súa posición ou estatus, ou por terceiras persoas ubicadas de algún modo no entorno do traballo.

2.1.2.2. Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constitue acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado **en función do sexo dunha persoa** co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo consideraráse discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente nunha realidade concreta concorre unha situación calificable de acoso por razón de sexo, requirese a concurrencia dunha serie de elementos conformadores dun común denominador, entre os que destacan:

- a) Hostigamento, entendendo como tal toda conduta intimidatoria, degradante, humillante e ofensiva que se orixina externamente e que é percibida como tal por quen a sofre.
- b) Atentado obxectivo a dignidade da vítima e percibida subxetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. O ataque a dignidade de quen sofre acoso por razón de sexo non impide a concurrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales como o dereito a non sufrir unha discriminación, un atentado a saúde psíquica e física, etc.
- d) Que non se trate dun feito aillado.

- e) O motivo destes comportamentos debe tener que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que biolóxicamente só lles poidan afectar a elas (embarazo, maternidade, lactancia natural); o que ten que ver coas funcións reproductivas e de cuidados que a consecuencia da discriminación social se lles presumen inherentes a elas. Neste sentido, o acoso por razón de sexo tamén pode ser sufrido polos homes cando estes exercen funcións, tarefas ou actividades relacionadas co rol que historicamente teñen atribuído as mulleres, por exemplo, un traballador home o que se acosa por dedicarse o cuidado de menores ou dependentes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de exemplo, e sen ánimo excluyente ou limitativo, as que seguen son unha serie de condutas concretas que, **cumplindo os requisitos postos de manifesto no punto anterior**, poderían chegar a constituir acoso por razón de sexo no traballo de producirse de maneira reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Xuzgar o desempeño da persoa de maneira ofensiva, ocultar os seus esforzos e habilidades.
2. Poñer en cuestión e desautorizar as decisións da persoa.
3. Non asignar tarefa algunha, ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
4. Negar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou facilitar datos erróneos.
5. Asignar traballos moi superiores ou moi inferiores as competencias ou cualificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moito menor da poseída.
6. Órdes contradictorias ou imposibles de cumprir.
7. Robo de pertencenzas, documentos, ferramentas de traballo, borrar arquivos do ordenador, manipular as ferramentas de traballo causándolle un perxuício, etc.
8. Ameazas ou presións as persoas que apoian a acosada.
9. Manipulación, ocultamento, devolución da correspondencia, as chamadas, os mensaxes, etc., da persoa.
10. Negación ou dificultades para o acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuacións que pretenden aillar o seu destinatario ou destinataria

1. Cambiar la ubicación da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras (aillamento).
2. Ignorar a presenza da persoa.
3. Non dirixir a palabra a persoa.
4. Restrinxir as compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
5. Non permitir que a persoa se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar ou restrinxir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a saúde física ou psíquica da vítima

1. Ameazas e agresións físicas.
2. Ameazas verbais ou por escrito.
3. Berros e/ou insultos.
4. Chamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a persoa, obrigándolle a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perxudicar a persoa.
7. Ocasionar destrozos no posto de traballo o nas súas pertencenzas.
8. Esixir a persoa realizar traballos peligrosos ou perjudiciais para a súa saúde.

Ataques a vida privada e a reputación persoal ou profesional

1. Manipular a reputación persoal ou profesional a través do rumor, a denigración e a ridiculización.
2. Dar a entender que a persoa ten problemas psicolóxicos, intentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas dos xestos, a voz, a aparencia física, discapacidades, poñer motes, etc.
4. Críticas a nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

De maneira esquemática as fases e prazos máximos para levar a cabo o procedemento de actuación son as seguintes:





Metodoloxía de actuación fronte o acoso sexual e acoso por razón de sexo

IT021

Edición:
01.
Data:
23/12/2020

2.2.1.- Determinación da comisión instructora para os casos de acoso

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

RAMON SESTAYO LESTON

BENIGNO VARA SENDON

FINA LESTON BARREIROS

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

ANTONIETA OUTON 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 instructora, cumprirán de maneira exhaustiva a imparcialidade respecto as partes afectadas, polo que no caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con alguna 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, no se produxera 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 dalgunha das persoas afectadas, poderá solicitar a contratación dunha persoa experta externa que poderá acompañalle na instrución do procedemento.

Esta comisión reunirse no prazo máximo de 3 días laborais a data de recepción dunha 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

¹ En aras a preservar a confidencialidade, recoméndase que a comisión instructora esté integrada por 3 persoas, cun máximo de 5 no caso necesario, e entre os seus membros se atope o/a responsable da empresa ou responsable de recursos humanos, representante/s das persoas traballadoras, un/ha técnico/a de igualdade da empresa e/ou un/ha técnico/a de prevención de rescos laborais. Para a súa designación terase en conta preferentemente a súa formación e/ou a experiencia en materia de igualdade entre mulleres e homes e concretamente no acoso sexual e por razón de sexo, sendo tamén recomendable que estas persoas sexan conocidas por todo o persoal da empresa e/ou da organización. Nas empresas nas que hai representación legal das persoas traballadoras, participarán de forma paritaria na comisión instructora a representación da empresa e a das persoas traballadoras.



Metodoloxía de actuación fronte o acoso sexual e acoso por razón de sexo

IT021

Edición:
01.
Data:
23/12/2020

necesidade de investigar e adoitar medidas correctivas, tendo en conta que pode afectar directamente a intimidade e honorabilidade das persoas.

2.2.2. O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia

En ADISBISMUR 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 nesta organización.

As persoas traballadoras de ADISBISMUR deben saber que, salvo dolo ou mala fe, non serán sancionadas por activar o protocolo. No caso de facelo, o 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 non poderán ser anónimas, ADISBISMUR garantizará a confidencialidade das partes afectadas.

A fin de garantir a confidencialidade de calquer queixa, denuncia ou comunicación de situación de acoso, ADISBISMUR habilita a conta de correo electrónico adisbismur@cogami.gal a que só terá acceso a persoa encargada de tramitar a queixa e as persoas que integran a comisión instructora, e cuxo obxecto é única e exclusivamente a presentación deste tipo de denuncias ou queixas. Todo isto sen prexuízo de poder aceptar igualmente as queixas ou denuncias que poidan presentarse de forma secreta, que non anónima, por escrito e en sobre pechado 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 asociación das demais persoas que integran a comisión instructora.

Ponse a disposición das persoas traballadoras 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 o respecto ou por rexistro interno denunciando unha situación de acoso, será necesaria para o inicio do procedemento nos termos que consta no apartado seguinte.

² Esta persoa formará parte da comisión instructora do protocolo.

2.2.3.A fase preliminar ou procedemento informal

Esta fase é potestativa para as partes e dependerá da vontade que exprese 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 instructora entrevistará a persoa afectada, podendo tamén entrevistar o presunto agresor/a ou a ambas partes, solicitar a intervención de persoal experto, etc.

Este procedemento informal ou fase preliminar terá unha duración máxima de sete días laborais a contar dende a recepción da queixa ou denuncia por parte da comisión instructora. Nese prazo, a comisión instructora dará por finalizado 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 convintes, incluída a apertura d 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 él a citada comisión.

Sen embargo, o anterior, a comisión instructora, 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 instructora.

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

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

2.2.4. O expediente informativo

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

A comisión instructora realizará unha investigación³, na que se resolverá a propósito da concurrencia ou non do acoso denunciado tras oír as persoas afectadas e testemuñas que se propoñan, celebrar reunións ou requerir canta documentación sexa necesaria, sen perxuício do disposto na materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada.

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

Durante a tramitación do expediente, proposta da comisión instructora, a dirección de ADISBISMUR adoitará as medidas cautelares necesarias conducentes o cese inmediato da situación de acoso, sin que ditas medidas poidan supoñer un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. O marxen doutras medidas cautelares, a dirección de ADISBISMUR separará a presunta persoa acosadora da vítima.

No desenrolo do procedemento darase primeiro audiencia a vítima e despois a persoa denunciada. Ambas 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 deberán gardar sixelo sobre a información a que teña acceso.

A comisión de instrucción poderá, se o estima pertinente, solicitar asesoramento externo en materia de acoso e igualdade e non discriminación durante a instrucción do procedemento. Esta persoa experta externa está obrigada a garantir a máxima confidencialidade respecto todo aquilo do que puidera ter coñecemento ou o 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 instrucción.

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

Si da proba practicada deducese a concurrencia de indicios de acoso, nas conclusións da acta, a comisión instructora instará a asociación a adoitar 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 non cabe apreciar a concurrencia de acoso sexual ou por razón de sexo.

Si, aínda non existindo acoso, se atopa algunha actuación inadecuada ou unha situación de violencia susceptible de ser sancionada, a comisión instructora de acoso

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

instará igualmente a dirección de ADISBISMUR a adoitar medidas que o respecto se consideren pertinentes.

No seno da comisión instructora de acoso as decisións tomaráanse de forma consensuada, sempre que sexa posible e, no seu defeto, por maioría.

O procedemento será áxil, eficaz, e protexeráse, en todo caso, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas. O longo de todo o procedemento manteráse unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levaráanse a cabo con tacto, e co debido respecto, tant o/a denunciante e/ou a vítima, quenes en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo, como o/a denunciado/a, cuxa proba de culpabilidade requira a concurrencia de indicios nos términos previstos na normativa laboral no caso de vulneración dos dereitos fundamentais.

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

Esta fase de desenrolo formal deberá realizarse nun prazo non superior a dez días laborais. De concurrir razóns que esixan, pola súa complexidade, maior prazo, a comisión instrutora poderá acordar a ampliación deste prazo sen superar en ningún caso outros tres días laborais máis.

2.2.5. A resolución do expediente de acoso

A dirección de ADISBISMUR unha vez recibidas as conclusións da comisión instructora, adoitará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días laborabis, sendo a única capacitada para decidir o respecto. A decisión adoitada comunicaráse por escrito a vítima, a persoa denunciada e a comisión instructora, quenes deberán gardar sxiilo sobre a información a que teñan acceso.

Así mesmo, a decisión finalmente adoitada no expediente comunicaráse tamén a comisión de seguimento do plan de igualdade e a persoa responsable de prevención de riscos laborais. Nestas comunicacións, o obxeto de garantir a confidencialidade, non se darán datos personais e se utilizarán os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

En función desos resultados anteriores, a dirección de ADISBISMUR procederá a:

- a)** archivar as actuacións, levantando acta o respecto.
- b)** adoitar cantas medidas estime oportunas en función das suxerencias realizadas pola comisión instructora do procedemento de acoso. A modo exemplificativo poden sinalarse entre as decisións que poida adoitar a asociación neste sentido, as seguintes:
 - a)** separar físicamente a presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso obligarase a vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de ubicación.

- b) sin perxuízo do establecido no punto anterior, procedese, e en función dos resultados da investigación, sancionarase 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 tenrasede 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 manterá 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 asociación.

A dirección de ADISBISMUR adoitará 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:

- Evaluación dos riscos psicosociais na asociación.
- 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 o acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na asociación.

2.2.6. Seguimento

Unha vez cerrado o expediente, e nun prazo non superior a trinta días naturais, a comisión instructora virá obrigada a realizar un seguimento sobre os acordos adoitados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoitadas. Do resultado deste seguimento levantarase a oportuna acta que recollerá as medidas

a adoitar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizaráse tamén si se implantaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas. A acta remitirase a dirección da asociación, a representación legal e/ou sindical das persoas traballadoras, a persoa responsable de prevención de riscos laborais e a a comisión de seguemento do plan de igualdade, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto a confidencialidade dos datos personais das partes afectadas.

3 DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor na data prevista no plan de igualdade de ADISBISMUR, o 1 de abril do 2022 ou no seu defecto, a partir da súa comunicación a plantilla da asociación, a través de correo electrónico manténdose vixente **indefinidamente**, sin perxuízo de que, en función das necesidades que se detecten, se poidan modificar ou incorporar accións, despois da negociación correspondente».

Así mesmo, o protocolo será revisado nos supostos e prazos determinados no plan de igualdade no que se integra.

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

4

MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA NA EMPRESA (NOMBRE DA EMPRESA)

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:



Metodoloxía de actuación fronte o acoso sexual e acoso por razón de sexo

IT021

Edición:
01.
Data:
23/12/2020

IV. Descripción dos feitos

Incluir un relato dos feitos denunciados, adxuntado as follas numeradas que sexan necesarias, incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de que haxa testemuñas indicar nome e apelidos:

Adxuntar calquer medio de proba que considere oportuno (indicar cales):

V. Solicitud

Teñase 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:

Firma da persoa interesada:

A atención da Comisión Instructora do procedemento de queixa fronte o acoso sexual e/ou por razón de sexo en ADISBISMUR