

**PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO
SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO**

PREÁMBULO

O protocolo contra a violencia de xénero e o acoso laboral é un deber para todas as empresas e administracións, con independencia do tamaño do seu cadro de persoal. Este protocolo inclúe as definicións recollidas na Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación (art. 25 a 32), 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, así como no Convenio 190 da OIT, ratificado polo Estado español e que entrou en vigor o 25 de maio de 2023, traendo avances e cambios na regulación estatal nesta materia. Estas leis consolidan legalmente a igualdade e establecen novas garantías para o seu gozo, seguindo a pauta normativa da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e pretenden dar resposta a unha necesidade normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que poida sufrir calquera persoa e que aborde todos os ámbitos desde os que esta se poida producir, acollendo a concepción máis moderna dos dereitos humanos así como os fundamentais. Canto ao Convenio 190 da OIT, ten como obxectivo regular a eliminación do acoso e a violencia no ámbito laboral de forma xeneralizada, tendo como principio fundamental levar a cabo esta tarefa cun enfoque inclusivo, integrado e que teña en conta a perspectiva de xénero.

O Concello de Salceda de Caselas e os sindicatos con representación no Comité laboral, recoñecéndose reciprocamente con lexitimidade e capacidade suficiente para iso

ACORDAN

Aprobar este Protocolo para a Prevención e Tratamento do Acoso Sexual e Acoso por Razón de Sexo

INDICE

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
OBXETIVOS DO PROTOCOLO	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN DO PROTOCOLO	5
DEFINICIÓNS	6
MEDIDAS DE PREVENCIÓN	11
PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN	13
- FASE PRIMEIRA OU INICIAL.	
- FASE SEGUNDA. COMISIÓN DE INSTRUCIÓN	
- FASE TERCEIRA. DESENVOLVEMENTO DA INSTRUCIÓN	
- FASE CUARTA. RESOLUCIÓN DA INSTRUCIÓN	
CONTROL E SEGUEMENTO	20
GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO	20
PROTECCION DE DATOS	22
REVISIÓN	22
RESOLUCIÓN FINAL	23
ANEXOS	

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A liberdade, a dignidade, o dereito á integridade física e moral e á non discriminación están garantidos tanto na Constitución Española como na normativa internacional e europea e perfectamente detallada na lexislación laboral e de igualdade española.

A Constitución Española declara que a dignidade da persoa constitúe un dos fundamentos da orde política e da paz social, recoñecendo o dereito de toda persoa á non discriminación, á igualdade de trato, ao libre desenvolvemento da súa personalidade e á súa integridade física e moral.

O Estatuto dos Traballadores, de forma específica, contempla o dereito del as persoas traballadoras ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, incluída a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual, ao acoso por razón de sexo e ao laboral.

A Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de Mulleres e Homes e na Lei Orgánica 10/2022 de 6 de setembro, de garantía integral de liberdade sexual, encomenda ás empresas “*o deber de promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen foron obxecto do mesmo*”, garantindo desta forma a dignidade, integridade e igualdade de trato de todas as persoas traballadoras.

Este Protocolo asume os principios do Convenio da OIT sobre eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, publicado no BOE de 16 de xuño de 2022.

Por iso, ambas as partes, sendo conscientes de que poderían existir condutas que prexudican e repercuten a todo persoal do Concello,

comprométense a aprobar este Protocolo contra o Acoso Sexual e por Razón de Sexo.

O Concello e a Representación Legal das Persoas Traballadoras han asumido un compromiso coa concienciación, a información e a prevención do acoso sexual e por razón de sexo así como coa posta en marcha de medidas protectoras, garantindo unha contorna laboral libre de violencia e acoso, onde se respecte a dignidade da persoa e os dereitos e valores aos que se fixo referencia.

Os homes e mulleres do persoal do Concello de Salceda de Caselas comprométense coa protección da dignidade e a integridade física e moral de todas as persoas traballadoras, co respecto e o dereito a unha contorna libre de condutas intimidatorias e coa prevención e tratamento dos casos de acoso sexual e por razón de sexo que puidesen darse.

OBXECTIVOS

O Protocolo expone os seguintes obxectivos:

- Previr todas as situacións de acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo que se poidan producir.
- No caso de que algunha persoa traballadora detectase ou considerara que é obxecto de acoso sexual e/ou por razón de sexo, establecer un procedemento de actuación que permita actuar e adoptar as medidas oportunas, así como dispor de medios para afrontar o problema e evitar que se repita.
- Identificar as condutas constitutivas de acoso nas súas distintas modalidades de acoso sexual e por razón de sexo
- Asegurar a rehabilitación e reinserción da vítima do acoso no seu posto de traballo.
- Asegurar o apoio xurídico e legal.
- Sancionar á persoa agresora aplicando rigorosamente o código disciplinario recolleito no convenio colectivo de aplicación, sen menoscabo de denunciar o feitos si fosen constitutivos de delito.

- Fomentar unha cultura preventiva do acoso sexual e/ou por razón de sexo en todos os ámbitos do concello.
- Manifestar a tolerancia cero do Concello de Salceda de Caselas fronte a situacións de acoso sexual e por razón de sexo.
- Establecer un procedemento interno de actuación para os casos nos que, aínda tratando de previr ditas situacións, prodúcese unha denuncia interna por acoso sexual e/ou por razón de sexo, por parte dalgunha persoa traballadora.

ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA

O Protocolo aplícase a todas as persoas traballadoras que forman parte do persoal do Concello de Salceda de Caselas.

As persoas protexidas por este protocolo serán todas as que prestan servizos para o Concello, incluídas as que o fan nas súas instalacións ou centros de traballo, ben por conta doutras empresas contratistas ou subcontratistas, ben por conta de empresas de traballo temporal.

A Alcaldía ou a persoa encargada de persoal comunicará ás empresas auxiliares a existencia do presente Protocolo e na súa política de coordinación de prevención de riscos con las mesmas incluírá esta materia

Este Protocolo aplícase á violencia e o acoso no mundo do traballo, que ocorren durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo, tal como establécese no Convenio 190 da OIT:

- a) No lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo.
- b) No lugar onde se realice calquera xestión económica relacionada coa actividade laboral, lugares/momentos de comida ou descanso, nas instalacións sanitarias e 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 comunicación.

e) Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

Este Protocolo terá unha vixencia indefinida, sen prexuízo de que, aos 4 anos realícese unha revisión coa parte social e de que, en función das necesidades que se detecten nas reunións de seguimento ou actualizacións polos cambios legais, póidanse modificar ou incorporar accións, despois da negociación e acordo correspondente entre o Concello de Salceda de Caselas e as organizacións sindicais e a parte social.

DEFINICIÓNS

Acoso sexual: o artigo 7.1 da Lei Orgánica **3/2007** de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes sen prexuízo do establecido no Código Penal, sinala que constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante e ofensivo.

A efectos do presente Protocolo enténdese por acoso sexual toda aquela conduta consistente en palabras, xestos, actitudes ou actos concretos, desenvolvidos no ámbito laboral, que se dirixan a outra persoa con intención de conseguir unha resposta de natureza sexual non desexada pola vítima.

O carácter laboral do acoso presúmese ao producirse no ámbito da administración, así como cando se pon en relación coas condicións de emprego, formación, retribución ou promoción no traballo.

Non será necesario que as accións de acoso sexual desenvólvanse durante un período prolongado de tempo. Unha soa acción, pola súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso sexual.

Segundo o artigo 7.3. da Lei de Igualdade, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo considerásen discriminatórios. O artigo 7.4 establece que o condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

O acoso sexual é unha infracción laboral-administrativa, pero pode ser considerado delito segundo establécese no artigo 184 do Código Penal. Este acoso pode afectar á saúde da vítima, que é o máis habitual, pero non é unha condición necesaria para determinar a existencia ou non de acoso, abonda con que exista un risco relevante, de que poida chegar a afectar á saúde.

Segundo o **tipo de vínculo que exista entre a persoa acosadora e a persoa acosada** pódese distinguir entre:

- Acoso horizontal: entre compañeiros/as.
- Acoso vertical descendente: dun mando a persoa subordinada.
- Acoso vertical ascendente: dunha persoa subordinada a un mando.
- Por parte da veciñanza ou terceiras persoas relacionadas coa vítima por causa do traballo, nas tarefas de atención ao público.

As **consecuencias do acoso sexual ou acoso por razón de sexo**, a efectos de aplicación do presente Protocolo e para o procedemento a seguir, poden ser, entre outras:

Consecuencias para a persoa que sofre acoso:

- Inseguridade ou inquietude no traballo.
- Sentimento de ser tratadas e tratados como obxectos sexuais.
- Tensión no traballo e medo a determinadas situacións e a quen lles acosa
- Sentimento de impotencia ante a situación.
- Sentimento de humillación.
- Sentimento de culpabilidade.

- Sentimento de contorna intimidatorio.
- Tensión e ansiedade.
- Absentismo
- Medo ou vergoña de facer público o acoso que están a sufrir.
- Deterioración na súa calidade de vida.
- Abandono da súa imaxe.

Cando a vítima de acoso non accede ás peticións requiridas pola persoa acosadora, a súa promoción profesional pode verse condicionada ou polo menos así o pode percibir a vítima. Por iso, ás veces os casos de acoso convértense tamén en casos de “*mobbing*”.

Consecuencias do acoso para o Concello:

- Absentismo.
- Diminución da produtividade.
- Custos derivados das baixas, etc.
- Mal ambiente laboral.
- Mala imaxe pública en caso de non atender e combater este tipo de prácticas.

Consecuencias para o conxunto do persoal:

- Si os compañeiros e compañeiras de traballo descoñecen os feitos, a percepción que terán é que unha persoa coa que traballan atópase nerviosa, malhumorada, despistada, cambia a súa aparencia e trata de pasar desapercibida, empeza a faltar ao traballo. Todo isto, ante a falta de coñecemento, pode xerar certa tensión, o cal aumenta a presión sobre quen está a sufrir o acoso.
- Cando os compañeiros e compañeiras de traballo coñecen os feitos, aínda que tenten manterse á marxe, situaranse dun lado ou outro dependendo das percepcións persoais que se teñan das persoas

implicadas e da sensibilización e formación en materia de igualdade.

Condutas constitutivas de acoso sexual:

Condutas de carácter ambiental: crean unha contorna laboral intimidatorio, hostil ou humillante, non sendo necesario que exista unha conexión directa entre a acción e as condicións de traballo. Entre elas:

Solicitud de favores sexuais, tanto directamente como por unha persoa intermediaria, o autor ten que actuar con conciencia e vontade, sendo consciente da posición incómoda que provoca na vítima, non hai formas imprudentes da realización deste tipo de actos.

Relación de actos ou comportamentos que poden evidenciar este tipo de conduta, sendo esta listaxe non exhaustiva:

- **Condutas físicas de natureza sexual:** tocamientos innecesarios, achegamento físico excesivo ou innecesario, arrincoar ou buscar deliberadamente quedar a soas de forma innecesaria ou agresións físicas.
- **Conduta verbal de natureza sexual:** insinuacións sexuais molestas, proposicións, flirtéos ofensivos, comentarios e insinuacións obscenas, chamadas telefónicas non desexadas; bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual; agresións verbais deliberadas.
- **Conduta non verbal de natureza sexual:** exhibir fotos de contido sexual ou pornográfico, materiais escritos de tipo sexual, miradas con xestos impúdicos, cartas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo e de contido sexual.

Condutas de intercambio: proposicións ou condutas realizadas por unha persoa de rango xerárquico superior ou por persoa da que poida depender a estabilidade do emprego ou a mellora das condicións de

traballo, como as que proveñan de compañeiros e compañeiras ou calquera outra acode relacionada coa vítima por causa de traballo, que implique contacto físico, invitacións persistentes, peticións de favores sexuais, etc.

Acoso por razón de sexo: o artigo 7.2 da Lei Orgánica 3/2007 de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes defíneo como calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Condutas constitutivas de acoso por razón de sexo:

As que supoñan un trato desfavorable cara á persoa, relacionado co embarazo ou co coidado do ou da menor ou coidado familiar.

Medidas organizacionais executadas en función do sexo dunha persoa, con fins degradantes (exclusión, illamento, avaliación non equitativa do desemprego, asignación de tarefas degradantes, sen sentido ou por baixo da súa capacidade profesional, etc.).

Comportamentos, condutas ou prácticas que se tomen en función do sexo dunha persoa de forma explícita ou implícita e que teñan **efecto sobre o emprego** ou as condicións de traballo.

Ridiculizar a persoas porque as tarefas que asumen non se axustan ao seu rol ou estereotipo por razón de sexo imposto cultural ou socialmente.

Chistes ou burlas que ridiculicen o sexo ou a orientación sexual ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Menosprezar o traballo e a capacidade intelectual das persoas por razón de sexo.

Conflito interno: situación na que dúas ou máis partes están en desacordo entre si, tendo cada unha das partes intereses ou posicións contrapostas ou percibidas como incompatibles.

Violencia interna: cando entre persoas do persoal ten lugar unha acción, incidente ou comportamento mediante os cales unha persoa sexa agredida, ameazada, humillada ou lesionada por outra no exercicio da súa actividade profesional ou como consecuencia

directa da mesma, a través de calquera medio ou forma de comunicación.

Acoso psicológico ou moral: segundo a Lei Orgánica 5/2020, do Código Penal, no seu preámbulo, considera como acoso psicológico ou moral “a exposición a condutas de violencia psicolóxica intensa, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo cara a unha ou máis persoa, por parte doutra ou outras que actúan fronte a aquela ou aquelas desde unha posición de poder, non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos, co propósito ou o efecto de crear unha contorna hostil ou humillantes que perturbe a vida laboral da vítima”. Dita violencia dáse no marco dunha relación laboral, supondo tanto un atentado á dignidade da persoa, como un risco importante para a súa saúde.

Pódense considerar comportamentos que poderían ser constitutivos de acoso psicológico ou moral no contexto profesional, entre outros, os seguintes:

- Deixar á persoa traballadora de forma continuada sen ocupación efectiva, ou incomunicada, sen causa algunha que o xustifique.
- Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que á persoa traballadora asígnanselle.
- Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.
- Accións de represalia fronte a persoas traballadoras que expuxeron queixas, denuncias ou demandas fronte á organización, ou fronte aos que colaboraron cos reclamantes.

Ciberacoso ou acoso virtual: situacións de acoso sexual ou acoso por razón de sexo que se poidan producir durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste , no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo por medio de tecnoloxías da información e da comunicación.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

- Difundir, a través das canles o rexeitamento ante calquera forma de discriminación por razón de sexo.

- Facilitar ao persoal información sobre as condutas que se consideran acoso sexual e acoso por razón de sexo e as consecuencias deses comportamentos.
- Enviar o Protocolo a todo o persoal e garantir que se entrega ás novas incorporacións.
- Todo o persoal ten a responsabilidade de axudar a garantir unha contorna laboral en que se respecte a dignidade.
- Si se producise unha situación de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo nas instalacións do Concello e/ou nunha empresa externa coa que se compartiría espazo de traballo nese momento, aplicaríase o presente Protocolo e as accións e medidas correctoras implantaríanse de xeito coordinado.
- O Concello incluírá o acoso e a violencia sexual como uns dos factores de riscos psicosociais e laborais asociados á xestión da seguridade e a saúde no traballo, por iso deberá telos en conta á hora de realizar a avaliación de riscos dos distintos postos ocupados polas persoas traballadoras, identificando os perigos e avaliando os riscos. (L.Ou.10/2022, de 6 de setembro de garantía integral da liberdade sexual, Artigo 9 do convenio 190 da OIT).
- Favorecer a integración do persoal de novo ingreso, evitando situacións de illamento mediante un seguimento da persoa traballadora no seu proceso de acollida inicial e con posterioridade ao mesmo.
- Prohibir insinuacións ou manifestacións que sexan contrarias aos principios apuntados, tanto na linguaxe, como nas comunicacións e nas actitudes.
- Elimínarase calquera imaxe, cartel, publicidade, etc. que conteña unha visión sexista e estereotipada de mulleres e homes.
- Reforzárase a formación interna en materia de igualdade e contra todas as formas de violencia de xénero, incluída a sexual, a todo o persoal. Esta formación terá carácter obrigatorio para todo o persoal laboral e funcionario, e recomendable para o goberno.

PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN.

O procedemento que a continuación se detalla segue as orientacións tanto dos organismos nacionais e internacionais, así como da lexislación española, particularmente da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes.

En todo o procedemento seguiranse os principios xa citados de confidencialidade, protección da intimidade e dignidade, respecto, protección, presunción de inocencia e protección da seguridade e saúde das persoas traballadoras. Cando unha persoa traballadora senta vítima de condutas non desexadas ou teña sospeitas fundadas sobre outra persoa traballadora, débese iniciar un procedemento de actuación, sen prexuízo doutras vías xudiciais que desexe iniciar a vítima. É dicir, este procedemento iniciárase con independencia das accións legais que poidan interperse respecto diso ante calquera instancia administrativa ou xudicial.

O procedemento ten como obxectivo esclarecer a existencia ou non dun caso de acoso sexual ou por razón de sexo no persoal do Concello.

FASE PRIMEIRA OU INICIAL.

A solicitude de intervención iníciase cunha **Comunicación por Escrito** que insta á intervención da **Comisión de Instrución**.

A solicitude de intervención poderase presentar por parte de:

- A persoa traballadora afectada.
- Outra persoa traballadora que teña coñecemento do problema, por atoparse na súa contorna laboral.
- De oficio, por xefes ou xefas de departamento si consideran que é necesario para a protección da saúde dos seus traballadores e traballadoras.

Non serán tidas en consideración as denuncias anónimas.

En o escrito deben figurar os feitos ou comportamentos observados.

O artigo 23 da Lei Orgánica 3/2007 e o artigo 19 da Directiva 2006/54/CE sinalan que quen presenta a denuncia só deberá achegar indicios baseados en actuacións discriminatorias.

O escrito dirixirase aos correos habilitados polo Concello e que xestionará a persoa designada.

- alcaldia@salcedadecaselas.gal
- secretaria@salcedadecaselas.gal

A denuncia deberá conter, como mínimo, a información seguinte, tal e como figura no formulario anexo:

- Identificación da persoa denunciante e datos de contactou.
- Identificación da persoa denunciada e posto que ocupa.
- Identificación da presunta vítima e posto que ocupa.
- Descrición cronolóxica e detallada dos feitos (desde cando se ten coñecemento dos feitos, persoas implicadas, orixe do conflito, feitos ocorridos especificando lugar e datas, etc.)
- Identificación de posibles testemuñas.
- Copia de toda a documentación que poida acreditar os feitos ou outra información que se estime pertinente.
- Firma da persoa denunciante en proba de conformidade.

A persoa que o recibe dirixirá o escrito recibido á persoa Responsable de Persoal que lle darán rexistro de entrada ao escrito.

Así se inicia a Segunda Fase. *(Achégase Anexo de Formulario de Comunicación por Escrito que estará a disposición de todo o persoal todas as canles de comunicación internos do Concello, taboleiros de anuncios, a través da Representación Legal das Persoas Traballadoras, Comité laboral...).*

FASE SEGUNDA

COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

Iniciarase esta fase tras a presentación da Comunicación por Escrito.

O Departamento de Persoal, receptor do escrito, comunicarao de inmediato á alcaldía e á Representación Legal das Persoas Traballadoras e no prazo de 3 días hábiles (desde a recepción do escrito) constituirase unha **Comisión de Instrución**.

A Comisión de Instrución é o órgano encargado da tramitación de todos os procedementos sustanciados conforme ao establecido no presente Protocolo e valorará cada caso en base á información vaia recibindo, podendo ampliala durante a instrución si consideráseo necesario.

Cada caso contará coa súa propia Comisión de Instrución.

A **Comisión de Instrución** estará composta por 4 persoas, procurando sempre que sexan 2 homes e 2 mulleres.

- a) Dúas persoas en representación do Concello.
- b) Dúas persoas en representación da representación sindical.
- c) Si fose requirido por 2/3 da Comisión de Instrución e en función das características e gravidade do caso, podería requirirse a presenza dunha persoa experta externa.

Ningún membro da Comisión de Instrución poderá pertencer ao Departamento ou Área no que se produciu a situación instruída.

De entre as 2 persoas en representación del Concello, unha será nomeada Instrutor ou Instrutora coas seguintes funcións.

- Realizar as citacións.
- Levantar actas.
- Dar fe dos acordos.
- Custodiar o expediente coa súa documentación.
- Supervisar todas as actuacións para resolver o expediente.
- Coordinar a elaboración do Informe de conclusións.

Os e as representantes da representación sindical na Comisión de Instrución rotarán para garantir a presenza alterna das organizacións sindicais con representación no Comité de Igualdade.

Todas as actuacións da Comisión de Instrución documentaranse **por escrito**, levantando acta de todas as reunións.

Cando se inclúan declaracións ou testemuños estes haberán de estar subscritos polas persoas que os realizaron.

A custodia da documentación xerada durante o proceso será responsabilidade de acódea Instrutora.

Para garantir a confidencialidade do proceso e a correcta instrución de cada caso, na documentación a entregar pola Comisión de Instrución se omitirán os datos de carácter persoal, tanto de declarantes como da persoa denunciante.

Os gastos ocasionados durante os traballos da Comisión de Instrución correrán por conta del Concello.

A Comisión de Instrución deberá intervir en todo caso cando así lle sexa requirido pola autoridade laboral ou a xurisdición social ou doutra orde, aínda que non conste a existencia de denuncia interna.

FASE TERCEIRA

DESENVOLVEMENTO DA INSTRUCIÓN

A Comisión de Instrución, á recepción da denuncia, informará á presunta vítima de:

- As medidas de apoio psicolóxico que se pode pór á súa disposición.
- As medidas de asesoramento xurídico que se pode pór á súa disposición.
- As medidas cautelares para a protección da saúde da presunta vítima.
- Informar de que a realización da denuncia non pecha a porta á tramitación de accións administrativas ou xudiciais pertinentes. De existir denuncia policial ou xudicial e até tanto non se produza o arquivo da mesma ou recaia sentenza, o presente procedemento quedará en suspenso, aínda que se poderán manter medidas cautelares que se adoptaron.

- A adopción de sancións ás persoas que incorran en acoso ou interpoñan denuncias falsas.
- Adoptar as medidas necesarias para protexer a vítimas, testemuñas, informantes, que interveñan no procedemento, fronte ás posibles represarías.
- A posibilidade de recorrer a sistemas de mediación de conflito interpersoais.
- A posibilidade de estar acompañada e asesorada dalgunha persoa da súa confianza.

Elaborarase o informe detallado e pormenorizado dos distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificando á persoa ou persoas implicadas en calidade de vítimas, testemuñas e autores ou autoras das condutas de acoso.

Nesta fase instrutora o obxectivo é pescudar e constatar os feitos denunciados.

Ao longo da instrución darase **audiencia** a todas as persoas intervinientes, testemuñas e a todas as persoas que a Comisión de Instrución considere que deben declarar.

A Comisión de Instrución poderá propor os **medios de proba** e as dilixencias que estime oportunas para esclarecer os feitos.

Durante a instrución, a Comisión solicitará á persoa responsable de persoal as **medidas cautelares** que considere oportunas tanto para coa persoa ou persoas denunciantes como coa persoa denunciada.

Evitarase que a presunta persoa acosada relate os feitos varias veces.

A Comisión informará á persoa denunciada da natureza da denuncia e a posibilidade de rebater os feitos.

En un prazo que non superará o quince días hábiles desde a constitución da Comisión, salvo xustificación motivada, terase listo un **informe de conclusións** coas medidas propostas e ditarase a **Resolución pertinente**.

A esta **Resolución** incorporaranse as alegacións particulares no caso de que as conclusións non sexan unánimes por parte de todos os membros da Comisión de Instrución.

A **Resolución da Comisión:**

- Deberá estar sempre motivada.
- Informará os feitos como “constitutivos de acoso” ou “non constitutivos de acoso”.
- Proporá as medidas ou accións de mellora precisas para pór fin ou minimizar o risco psicosocial que se puido producir.
- Proporá medidas de prevención, si fose necesario.
- Poderá solicitar a apertura dun expediente sancionador en función dos feitos probados.
- Determinará a quen ou a quen corresponde a implantación das medidas, establecendo os prazos para iso.

FASE CUARTA

RESOLUCIÓN DA INSTRUCIÓN

Unha vez terminada, esta Resolución remitirase á alcaldía, responsable de persoal, á persoa denunciante, á persoa denunciada e á representación sindical:

- Si a **resolución constata que non hai unha situación de acoso** ou polo menos este non **foi posible verificalo a través dos feitos**, archivarase o expediente e darase por finalizado o proceso.
- Si a **resolución constata a existencia de acoso**, a Responsable de Persoal adoptará cantas medidas correctoras recóllanse no informe, así como outras que estime oportunas, incluíndose sempre que sexa posible a mobilidade funcional e aplicándose as sancións que poidan corresponder, conforme ao establecido no Estatuto dos Traballadores e ao Convenio Colectivo.

Notificada a sanción á persoa denunciada, a persoa Responsable de Persoal, **dará traslado** dela á vítima, á

Comisión de Instrución, á alcaldía e á representación sindical.

Si a sanción fóra de tipo laboral cumprírase cos preceptos que están establecidos.

Actuarase na orde disciplinaria cando haxa causa xustificativa suficiente, conforme á normativa vixente, en particular, conforme aos convenios aplicables.

O Concello asegurará que os traballadores e traballadoras que consideren que foron obxecto de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, as que expoñan unha queixa nesta materia ou quen presten asistencia en calquera proceso (por exemplo, facilitando información ou intervindo en calidade de testemuña), non sexan obxecto de intimidación, persecución ou represalias. Calquera acción neste sentido considerarase susceptible de sanción disciplinaria.

En todo caso, tomáranse as medidas necesarias para afastar á persoa acosada e evitar a súa exposición á situación denunciada.

O Concello porá a disposición da persoa acosada todas as medidas acordadas de protección para acódelas vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual.

Si a sanción imposta non determinase o despedimento da persoa acosadora, a Responsable de Persoal valorará adoptar medidas para que non conviva coa vítima do acoso no mesmo contorna física de traballo. Nestas medidas, terá preferencia a persoa acosada e non suporá en ningunha circunstancia unha mellora nas condicións laborais da persoa agresora.

Ofrecerase apoio psicolóxico e social á persoa acosada e poderanse modificar as condicións laborais que, previo consentimento da persoa traballadora acosada estímesen beneficiosas para a súa recuperación.

CONTROL E SEGUIMIENTO

Corresponde á persoa responsable de Persoal o control da efectividade das **medidas implantadas ante os posibles casos de acoso sexual ou por razón de sexo**.

Se salvagardará a identidade das persoas afectadas durante todo o procedemento.

Estas medidas serán **avaliadas** pola alcaldía. Unha vez realizada esta primeira avaliación trasladáranse os resultados á representación sindical.

Este informe poderá valorar o estado como **óptimo, adecuado ou insuficiente** e, en función deste resultado, determinarase si dáse por concluído o procedemento ou si reactiváase a denuncia.

Con carácter bianual, a representación sindical e as persoas responsables de Persoal avaliarán a aplicación do Protocolo, podendo facer propostas de modificación e adaptación que consideren oportunas para mellorar a consecución dos obxectivos do mesmo.

Para iso presentarase resumo estatístico das intervencións realizadas, incluíndo información sobre o número de casos, tipo, resolución e cunha valoración do seu funcionamento efectuada polas partes

GARANTÍAS DO PROCEDIMENTO

Todas as persoas que dunha ou outra maneira participen en calquera das fases de cada procedemento terán o deber de sigilo, conforme ao establecido na Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais. Así mesmo, garantirase a preservación da identidade das persoas denunciante e denunciadas.

A alcaldía impulsará de oficio o procedemento correspondente en caso de incumprimento. En todo momento garantirase a protección

ao dereito á intimidade das persoas que tomaron parte en calquera das fases deste procedemento.

O tratamento da información persoal xerada neste procedemento rexeráse polo establecido na lexislación de protección de datos persoal. O Concello adoptará as medidas correctoras necesarias para garantir unha protección adecuada da persoa traballadora e prestará apoio á vítima para lograr a súa total recuperación.

O principio de confidencialidade garantirá que a todas as persoas implicadas o deber de gardar estrita confidencialidade non podendo divulgarse ningunha información a partes ou persoas non implicadas no caso, salvo que sexa necesario para a investigación.

Como xa se indicou, ao longo do proceso, a persoa acosada pode estar acompañada e asesorada dalgunha persoa da súa confianza.

En calquera momento do proceso, a persoa afectada pode pedir a reapertura do expediente e, si non está de acordo, que se proceda á súa revisión. Ademais, e si considéraseo oportuno, a persoa afectada pode acudir por vía xudicial, xa que o acoso sexual está tipificado como delito penal.

Garantirase que de ningún modo a persoa que denuncia testifica e axuda nas investigacións do acoso, sexa obxecto de represalias.

Doutra banda, garantirase a dilixencia, profesionalidade e celeridade do procedemento, evitando demoras inxustificadas.

O acoso en calquera das súas modalidades terá o tratamento establecido no réxime disciplinario de aplicación para as faltas graves e moi graves.

Nos casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo operará o investimento da carga da proba sendo a parte demandada quen debe probar a ausencia de discriminación nas medidas adoptadas e a súa proporcionalidade

Denuncias, declaracións ou alegacións falsas

No caso de que se determine que non existiu acoso e que, a tenor do comprobado na fase de instrución, determínese que o denunciante actuou de mala fe, adoptaranse contra este as medidas disciplinarias correspondentes. As denuncias, alegacións ou declaracións falsas ou que se demostren como intencionadamente dolosas e perpetradas co obxectivo de causar un mal inxustificado á persoa denunciada, serán sancionadas sen prexuízo das restantes accións que en dereito puidesen corresponder.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSOAIS

Para salvagardar a integridade e intimidade das persoas involucradas (denunciante, testemuñas, presunta acosadora...), cada caso recibirá un código alfanumérico para o trámite e gardado da investigación, en substitución de nomes e apelidos. Ademais, todas as persoas involucradas deberán asinar un acordo de confidencialidade (en anexos) ao ser convocadas pola comisión instrutora (incluída a persoa do Concello a quen corresponde impoñer as posibles sancións). As persoas instrutoras serán as responsables da salvagarda da intimidade de todas elas; con esta finalidade, habilitarase un espazo pechado que se situará no departamento de RRHH, en custodia, ao que só terán acceso as persoas instrutoras de cada expediente. Os datos de carácter persoal e a documentación existente no expediente só poderá compartirse no suposto de solicitude ante un procedemento policial e/ou xudicial ou en cumprimento doutros deberes legais. No suposto de que durante o procedemento se vulnere calquera norma en materia de LOPD e respecto das persoas implicadas nel, as persoas infractoras poderán ser sancionadas

REVISIÓN

O Protocolo será revisado:

- Cando se detecte a falta de adecuación aos requisitos legais ou regulamentarios.
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico ou calquera modificación substancial do persoal, métodos ou organización do traballo.
- Cando unha resolución xudicial condene ao Concello por discriminación por razón de sexo ou sexual.
- En calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de reorientar o cumprimento dos seus obxectivos.

RESOLUCIÓN FINAL

Este documento admite a súa adaptación ou variación en función da evolución das circunstancias no futuro. Así, as partes que asinan este documento poderán facer as propostas de modificación e adaptación que consideren oportunas, co fin de mellorar a súa aplicabilidade. Unha vez asinado, o texto do documento de protocolo difundirase entre o persoal do Concello a través do taboleiro de anuncios (intranet, se a houber), dípticos, correo electrónico, presentación con formación... e facilitaráselles a todas as persoas delegadas, incluídas as de prevención, así como a toda a corporación. Unha vez asinado, procederase tamén á súa publicación no REGCON

ANEXOS

Anexo 1. SOLICITUDE DE INICIO DO PROCEDEMENTO

Solicito o inicio do procedemento do Protocolo fronte ao acoso sexual ou por razón de sexo.

DATOS DA PERSOA DENUNCIANTE

Nome e apelidos: _____

Departamento: _____

En calidade de: _____ (Vítima, testemuña ou especificar)

DATOS DA PERSOA AFECTADA

Nome e apelidos: _____

Departamento: _____

DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

Nome e apelidos: _____

Departamento ou empresa: _____

TIPO DE DENUNCIA

- Acoso Sexual
- Acoso por razón de sexo

BREVE DESCRICIÓN DOS FEITOS

ENUMERAR PROBAS APORTADAS

Data e sinatura da persoa.

Anexo 2. SANCIONES DISCIPLINARIAS

As sancións disciplinarias serán as recollidas no I Convenio Colectivo do Persoal Laboral, aprobado en sesión plenaria o 27 de outubro de 2022 por unanimidade de votos a favor.

Anexo 3. COMPOSICIÓN DA COMISIÓN DE INSTRUCIÓN/INVESTIGADORA

Esta comisión investigadora/instrutora para os casos de denuncia dalgún tipo de violencia ou acoso sexual ou por razón de sexo no Concello de Salceda de Caselas está composta polas seguintes persoas:

Polo Concello de Salceda de Caselas:

D^a....., con cargo/posto:.....

D^a....., con cargo/posto:.....

Pola parte da representación sindical

D^a.....

D^a.....

Asesoría/consultoría externa:

D^a..... cargo (experta en resolución de conflitos/avogada/graduada social/etc.),

da empresa

E, para que conste, así o asinan,

....., de de 202...

Anexo 4. ACORDO DE CONFIDENCIALIDADE**ACORDO DE CONFIDENCIALIDADE E NON DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN**

Salceda de Caselas, de de 202.....

D./D^a _____, con domicilio para os efectos do presente Acordo en _____, con capacidade legal para obrigarse, subscribe o presente Acordo de confidencialidade e de non divulgación de información, sobre a base das seguintes ESTIPULACIÓNS:

PRIMEIRA.- Obxecto. O presente Acordo refírese á información que as persoas involucradas no caso de denuncia de acoso que nos ocupa proporcionen á Comisión investigadora e á empresa, relativa ao expediente (código alfanumérico asignado á denuncia), xa sexa de forma oral, gráfica ou escrita, coa finalidade de que estas poidan estudar e, se for o caso, presentar resolución con sanción sobre o mencionado procedemento.

SEGUNDA.- 1.(nome da persoa)unicamente utilizará a información facilitada e recibida para o fin mencionado na estipulación anterior, comprometéndose a manter a máis estrita confidencialidade respecto da dita información, adquirindo o compromiso dese deber de confidencialidade e segredo, xa que, pola súa relación coa denuncia, debe ter acceso á dita información para o correcto cumprimento das obrigas de investigación/denuncia/testemuñais/de defensa/sancionadoras (depende de quen asine: persoa da comisión, denunciante, testemuña, denunciado, responsable de aplicar a sanción).

2.(Nome da persoa) ou as persoas mencionadas no parágrafo anterior non poderán reproducir, modificar, facer pública ou divulgar a terceiros a información obxecto do presente Acordo.

3.De igual forma, (nome da persoa) adoptará, respecto da información obxecto deste Acordo, medidas de seguridade no relativo á información confidencial a que se refire este acordo, evitando a súa perda, roubo ou subtracción.

TERCEIRA.- Sen prexuízo do estipulado no presente Acordo, apartado SEGUNDA 2, ambas as partes aceptan que a obriga de confidencialidade non se aplicará nos seguintes casos:

Cando un mandato administrativo ou xudicial esixa a súa divulgación. Nese caso, (nome da persoa) notificará tal eventualidade a todas as partes e fará todo o posible por garantir que se dea un tratamento confidencial á información.

En caso de que a información resulte revelada ou divulgada ou utilizada por (nome da persoa) de calquera forma distinta ao obxecto deste Acordo, xa sexa de forma dolosa ou por mera negligencia o Concello tomará as medidas disciplinarias establecidas no anexo II, sen prexuízo das accións civís ou penais que poidan corresponder.

QUINTA.- O presente Acordo entrará en vigor no momento do seu asinamento por ambas as partes, estendéndose a súa vixencia de maneira permanente.

SEXTA.- En caso de calquera conflito ou discrepancia que poida xurdir en relación coa interpretación e/ou cumprimento do presente Acordo, as partes sométense expresamente aos xulgados e tribunais, con renuncia ao seu foro propio, aplicándose a lexislación española vixente.

E en sinal de expresa conformidade e aceptación dos termos recollidos no presente Acordo, asínanos as partes por duplicado exemplar e para un só efecto no lugar e data indicados ao comezo.

Asdo.: