

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E
POR RAZÓN DE SEXO**

TÉCNICAS EN INSTALACIONES RENOVABLES, S.L.

06/10/2021- 06/10/2025

Tecnorenova



DOCUMENTO DE FORMALIZACIÓN DO PROTOCOLO NA EMPRESA
TÉCNICAS EN INSTALACIONES RENOVABLES, S.L.

En Vilalba a 05 de 10 de 2021

Reúnese:


Dunha parte Alberto Román Prieto en representación de Técnicas en instalaciones renovables s.l..

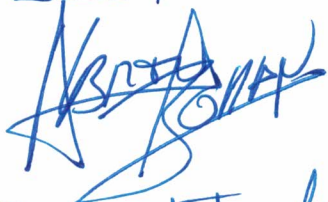
E da outra Julio Antonio Díaz Bruzos, en representación do persoal da empresa.

ACORDAN:

A entrada en vigor desde hoxe, 05 de 10 de 2021 do presente PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E DO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO no traballo e o establecemento dun procedemento especial para o tratamento dos casos que poidan producirse na empresa.

Sinaturas:

Julio Antonio Díaz Bruzos
33310920-C

Representante Trabxadores

ALBERTO ROMAN
3354 1535-Z

Representante legal

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

O presente protocolo ten como obxectivo previr que se produza o acoso na contorna laboral e, se ocorre, asegurar que se dispón dos procedementos adecuados para tratar o problema e evitar que se repita.

1. Declaración de principios

O respecto á dignidade da persoa, o trato xusto e a salvagarda dunha contorna laboral baseada no respecto forman parte dos valores e principios da Empresa Tecnorenova.

Todas as persoas que integran a Empresa, pero especialmente as persoas directivas, deben impedir, reaccionar, e no seu caso, comunicar as condutas que infrinxan os valores e principios da Empresa.

Na empresa rexerán os seguintes principios de actuación, con carácter xeral:

1. RESPECTO CARA A OUTRAS PERSOAS: Promoverase un ambiente de respecto e corrección no traballo. Para iso, inculcarase a calquera traballador ou traballadora, tanto se se acaban de incorporar á empresa coma se xa forman parte da mesma, os valores de igualdade de trato, respecto, dignidade, libre desenvolvemento da personalidade e rexeitamento cara a todo comportamento constitutivo de violencia de xénero.

Prohíbese así mesmo a utilización de expresións e modais insultantes, humillantes ou intimidatorios no ámbito das relacións laborais.

2. PROHIBICIÓN DOS COMPORTAMENTOS ABUSIVOS E SEXISTAS: Inclúense aquí todo tipo de actos de insinuación, rozamentos intencionados, tocamentos ocasionais, linguaxe obscena por calquera medio (oral, a través de dispositivos informáticos, Internet, etc.), así como expresións de contido sexista susceptibles de crear unha contorna laboral incómoda, ofensiva, humillante ou discriminatoria, debéndose valorar no seu caso a especial sensibilidade da vítima, así como a súa posición á hora de poder manifestar abertamente o seu rexeitamento.

3. PROHIBICIÓN DAS ACTITUDES DE FUSTRIGACIÓN: Prohíbense especificamente as actitudes directas ou indirectas de fustrigación por razón de xénero.

Todo o persoal da empresa ou entidade pública observará estes principios, asumindo a súa parte de responsabilidade á hora de contribuír a crear unha contorna laboral igualitaria, no que resulte inaceptable e indesexable o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

Ademais, as persoas responsables da dirección e supervisión da empresa recibirán formación sobre esta problemática e informaráselles convenientemente da política da empresa respecto a estes tipos de acoso e os procedementos establecidos para abordar o acoso sexual e por razón de sexo.

A Dirección comprométese a por en marcha as accións de concienciación e comunicación necesarias para desenvolver a cultura que existe na Empresa e manter unha actitude preventiva en relación a este tema de gran importancia social e empresarial. Investigaranse todas as denuncias que se formulen e seguirase o presente procedemento de resolución de conflitos.

2.- Ámbito de aplicación.

O presente protocolo será de aplicación a todo o persoal. Inclúranse tamén as traballadoras e traballadores contratados por terceiras persoas e que presten os seus servizos nos centros de traballo da empresa. Así mesmo, será de aplicación ás persoas en réxime de autónomas que compartan espazos de traballo e circunscriban o presente protocolo.

A prohibición do acoso sexual e por razón de sexo abarca os comportamentos no lugar de traballo ou en funcións sociais ligadas ao traballo, durante as viaxes ou misións emprendidas en relación co traballo ou durante a labor realizada sobre o terreo en relación con proxectos nos que participe o persoal.

Tanto o Departamento de Recursos Humanos como os e as representantes das persoas traballadoras deberán proporcionar información e asesoramento a cantas persoas empregadas o requiran sobre o tema obxecto deste protocolo, así como das posibles maneiras de resolver as reclamacións en materia de acoso sexual e de acoso por razón de sexo.

3.- Definición e tipos de acoso:

a) Acoso Moral

É acoso moral toda conduta, verbal ou escrita con prácticas ou comportamentos realizados na contorna laboral, que supoña directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa, á cal se tenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil de forma sistemática (alterna ou continuadamente) durante un tempo prolongado, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando á saúde da persoa.

O acoso moral pódese presentar de tres formas:

a) De forma descendente, cando quen acosa ocupa un cargo superior á vítima do acoso.

b) De forma horizontal, cando se produce entre persoas do mesmo nivel xerárquico, buscando normalmente quen acosa entorpecer o traballo de quen o sofre co fin de deteriorar a imaxe profesional deste e mesmo atribuírse a si mesmos méritos alleos.

c) De forma ascendente, cando quen acosa é unha persoa que ocupa un posto de inferior nivel xerárquico ao da vítima

b) Acoso sexual

De conformidade co establecido no artigo 7.1 da Lei Orgánica 3/2007, 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 situación intimidatoria, degradante ou ofensiva.

O acoso sexual pode manifestarse das seguintes formas:

a) Acoso con condicionamento de dereito, cando o que se produce é propiamente unha chantaxe sexual (isto a cambio diso)/diso). A través del, fórzase a unha persoa a elixir entre someterse aos requirimentos sexuais ou perder ou ver prexudicados certos dereitos ou condicións do traballo. Trátase dun abuso de autoridade polo que só pode ser realizado por quen teña poder para proporcionar ou retirar un dereito laboral. Este tipo de acoso consiste en situacións onde a negativa dunha persoa a unha conduta de natureza sexual utilízase explícita ou implicitamente como base para a toma dunha decisión que poida afectar o acceso da persoa á formación profesional, ao emprego, á promoción, ao salario ou a calquera outra decisión sobre o seu traballo (Resolución sobre a protección da dignidade das mulleres e dos homes; Consello de Ministros de Comunidades Europeas, Maio 1990 e Recomendación da Comisión Europea sobre o mesmo asunto, Novembro 1991).

b) Acoso que crea un ambiente de traballo hostil, cando se trata dunha conduta que crea un ambiente de traballo humillante, hostil ou ameazador para a persoa acosada

c) Acoso por razón de sexo

De conformidade co establecido no artigo 7.2 da Lei Orgánica 3/2007, constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

A título de exemplo, e sen ánimo excluínente nin limitativo, relaciónanse as seguintes condutas como constitutivas de acoso sexual:

- As observacións obscenas, bromas sexistas, ou comentarios sobre a aparencia ou condición sexual da persoa traballadora.
- Os xestos inapropiados de índole sexual.
- As preguntas indiscretas sobre a vida privada.
- As insinuacións sexuais.
- O uso de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías ou imaxes da internet de contido sexualmente explícito.
- A divulgación na contorna laboral por calquera medio de imaxes íntimas ou de carácter sexual da persoa traballadora.

- Chamadas telefónicas, cartas, mensaxes de correo electrónico ou a través de Internet que teñan carácter ofensivo, contido sexual ou que propoñan, inciten ou presionen a manter relacións sexuais.
- O contacto físico deliberado e ofensivo, ou un achegamento físico excesivo ou innecesario.
- As invitacións persistentes para participar en actividades sociais lúdicas, aínda que se deixou claro que resultan inapropiadas.
- As presións e ameazas exercidas sobre unha compañeira ou compañeiro de traballo despois de que se produciu entre ambos unha ruptura sentimental.
- As invitacións impúdicas ou comprometedoras e peticións de favores sexuais, cando a aprobación ou denegación destes favores asóciense -xa sexa por medio de actitudes, insinuacións ou directamente- ao logro dun emprego, a unha mellora das condicións de traballo, á estabilidade laboral ou á promoción da carreira profesional.
- Os tocamientos, beliscos, acorralamentos, o asalto sexual... e toda agresión sexual á persoa traballadora.
- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación da persoa traballadora pola súa condición sexual. Pode manifestarse nunha gran variedade de formas. Cando é grave, un único incidente pode ser constitutivo de acoso sexual.

O acoso sexual difire das aproximacións libremente aceptadas e recíprocas.

Respecto ao acoso por razón de sexo, a título de exemplo, e sen ánimo excluínte nin limitativo, relaciónanse as seguintes condutas:

- Aludir de forma reiterada ao sexo da persoa traballadora, a estereotipos de xénero ou a crenzas, bromas e comentarios sexistas para incomodala, afastala e excluila dunha determinada actividade, ocupación ou sector laboral, ou para cuestionar a súa capacidade e competencia profesionais en función do seu sexo.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a orientación sexual dunha persoa que traballa na empresa ou entidade pública. Discriminar por esa orientación sexual.
- Realizar insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa traballadora para danar a súa imaxe e a súa reputación profesionais.
- Discriminar a unha persoa traballadora por razón do seu embarazo, maternidade ou paternidade ou por exercitar os seus dereitos á conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
- Ridiculizar ás persoas que asumen tarefas que tradicionalmente asumiu o outro sexo.

- Desprezar o traballo realizado por persoas dun sexo determinado.
- Sabotear o traballo ou impedir -deliberadamente- o acceso aos medios adecuados para realizalo (información, documentos, equipamento) por pertencer a un sexo determinado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedar a soas coa vítima para intimidala.

Chegar á forza física para mostrar a superioridade dun sexo sobre outro.

- Calquera outra forma de discriminación por razón de sexo nas relacións laborais, que lesione ou sexa susceptible de lesionar a dignidade, a integridade, a liberdade ou a igualdade no exercicio dos dereitos de mulleres e homes.

Aínda que algunhas das expresións do acoso por razón de sexo poden asemellarse ao acoso moral, o acoso por razón de sexo caracterízase fundamentalmente porque existe unha discriminación por razón de sexo e porque a súa causa é a desigualdade estrutural de mulleres e homes na sociedade.

3.- Medidas preventivas

Establécense como medidas preventivas de acoso, as seguintes:

1. Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo
2. Respetar o principio de non tolerar estas condutas, empregándose, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación.
3. Establecer o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos, pero que inclúe a todos o persoal da empresa.
4. Definir con claridade as funcións no seo da organización, evitando a ambigüidade de roles.

4.- Procedemento de actuación

O procedemento de actuación rexerese polos seguintes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Respetto e protección ás persoas: é necesario proceder coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións ou dilixencias realizaranse coa maior prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo. 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 a obriga 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.

Todas as investigacións internas levarán a cabo con tacto e co debido respecto á vítima e/ou denunciante e á persoa denunciada. Esta última terá o beneficio da presunción de inocencia. A Comisión poñerá expresamente en coñecemento de todas as persoas intervinientes a obrigação de confidencialidade ao longo de todo o procedemento establecido no protocolo.

- **Dilixencia:** A investigación e a resolución da conduta denunciada deberán ser realizadas sen demoras indebidas desde o primeiro momento en que se informe da situación de acoso sexual e/ou por razón de sexo, de forma que o procedemento poida ser completado no menor tempo posible respectando as garantías debidas.
- **Contradición:** 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.
- **Restitución das vítimas:** Se o acoso realizado concreouse nun menoscabo das condicións laborais da vítima, a empresa deberá restituíla nas súas mesmas condicións, se a vítima así o solicita.
- **Protección da saúde das vítimas:** A empresa adoptará as medidas que estime pertinentes para garantir o dereito á protección da saúde da vítima ou vítimas. A título de exemplo, as citadas medidas de protección poden consistir en axuda psicolóxica, protección á vítima ou vítimas, ou outras axudas necesarias para facilitar o seu total restablecemento. Calquera medida que se adopte neste sentido, deberá contar co consentimento da vítima e será comunicada á Comisión para constancia no expediente do caso.
- **Prohibición de represalias:** Prohíbense expresamente as represalias contra as vítimas e as persoas que efectúen unha denuncia, comparezan como testemuñas ou axuden ou participen nunha investigación sobre acoso, sempre que se actuou de boa fe.
- **Garantías xurídicas:** Unha vez finalizado o procedemento de actuación establecido no presente protocolo e acreditada a existencia de acoso, a empresa prestará asistencia xurídica á vítima nos casos nos que a persoa acosadora emprenda accións xudiciais contra a vítima ou outras persoas do persoal que interviñesen no Proceso.

FIGURAS ESPECÍFICAS DO PROCEDEMENTO

Son partes no presente procedemento: A **PERSONA DENUNCIANTE**, que é quen tendo coñecemento dos feitos, presenta a denuncia; A **VÍTIMA**, que é quen sufriu ou sofre a conduta de acoso sexual e/ou por razón de sexo, a cal pode coincidir ou non coa persoa denunciante; A **COMISIÓN PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO**, que é o órgano que se establece na empresa para a atención e investigación da denuncia.

Designarase a un ou unha integrante da Comisión que se ocupará da instrución do procedemento.

Devandito membro será unha persoa elixida pola vítima ou, na súa falta elixirase de forma delegada por quen integra a Comisión; e por último, O/A AXENTE DE PREVENCIÓN DO ACOSO na empresa, que será unha persoa representante das traballadoras ou traballadores con funcións específicas en materia de sensibilización e prevención do acoso, asistencia e acompañamento das vítimas.

Constitución dunha comisión para a prevención e o tratamento do acoso sexual e por razón de sexo.

Constituirase unha Comisión para a prevención e o tratamento dos casos de acoso sexual e por razón de sexo (en diante Comisión) á que a empresa capacitará con formación específica na materia e que estará integrada pola Comisión de Igualdade.

A función da Comisión é a de promover ante o Departamento ou área de Recursos Humanos da empresa, medidas concretas e efectivas no ámbito da empresa e as persoas que traballan nela, coa vontade de combater este problema, asegurando un traballo de prevención, información, sensibilización e formación sobre este tema, asegurando a igualdade de mulleres e homes na contorna laboral.

A Comisión estará formada por un representante da parte empresarial e unha representante da parte do persoal, estando ambos os sexos representados en forma paritaria, e sempre contará co asesoramento externo dunha persoa técnica en igualdade ou axente de igualdade. Débese informar a todo o persoal sobre a constitución da Comisión e sobre as funcións da mesma.

O tempo no que as persoas representantes formarán parte da Comisión será o que corresponda co seu mandato legal, podendo ser substituídas pola parte á que representen cando esta considérese necesario.

A través de Recursos Humanos proveráselles dos medios materiais así como da dispoñibilidade horaria para poder realizar as súas funcións. Non poderá formar parte da Comisión calquera persoa involucrada nun procedemento de acoso 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, quedando automaticamente invalidada para formar parte do devandito proceso. Tampouco se for a persoa denunciada, que quedará invalidada para calquera procedemento ata a resolución do seu caso. Nestas situacións, a parte correspondente substituirase , ao obxecto de restablecer a paridade na Comisión.

A Comisión poderá atender consultas anónimas ou informais de traballadoras e traballadores en relación á materia relacionada coas súas competencias. Ditas consultas serán confidenciais.

Anualmente, a Comisión efectuará un informe, sen datos persoais ou con datos dissociados do conxunto das súas actuacións que elevará á dirección de Recursos Humanos, e darase publicidade polos medios habituais á totalidade do persoal da empresa.

As competencias específicas da Comisión son:

- a. Recibir todas as denuncias por acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- b. Levar a cabo a investigación das denuncias de acordo co establecido neste protocolo, para o que dispoñerá por parte da empresa dos medios necesarios e terá acceso a toda a información e documentación que puidese ter relación co caso. Terá libre acceso a todas as dependencias da empresa, debendo todo o persoal prestar a debida colaboración que se lle requira, previa información ao Departamento de Persoal.
- c. Recomendar e xestionar ante o Departamento de Persoal as medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe coas conclusións sobre o suposto de acoso investigado, que incluírán os indicios e medios de proba do caso, os seus posibles agravantes ou atenuantes, e instar, no seu caso, á Dirección de Recursos Humanos da empresa á apertura de procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, debendo ser informada de tal extremo e da sanción imposta.
- e. Supervisar o efectivo cumprimento das sancións impostas como consecuencia de casos de acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- f. Velar polas garantías comprendidas neste protocolo.
- g. Calquera outras que se puidesen derivar da natureza das súas funcións e do contemplado no presente protocolo.

A Comisión levará a cabo as súas actuacións e adoptará decisións por maioría de votos.

Persoa asesora con carácter confidencial.

A Comisión, ante un caso concreto, delegará 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 en materia de acoso:

- a. Atender durante todo o procedemento á persoa que denuncia ser vítima dunha situación de acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo e iniciar as actuacións que sexan precisas.
- b. Representar á vítima ante a Comisión, sempre que esta así o determine.

- c. Efectuar as entrevistas coas persoas afectadas. Para iso poderá solicitar a intervención de persoas expertas no ámbito da Psicoloxía, Dereito, Medicina, etc. Tamén poderá manter reunións que estime oportunas coas persoas implicadas e terá acceso ao centro de traballo.
- d. Asistir á vítima durante todo o proceso de investigación, manténdoa informada do estado da devandita investigación, e no seu caso, asistila na tramitación do procedemento disciplinario posterior. Igualmente, prestará a asistencia necesaria posterior que, razoablemente, necesítase a vítima, incluída a xestión ante a Dirección daquelas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e. Reportar á Comisión o informe preliminar. A persoa asesora non poderá ter, nin ter, relación laboral de dependencia ou ascendencia con ningunha das partes implicadas na situación de acoso sexual e/ou de acoso por razón de sexo. Tanto a persoa asesora como a Comisión deberán informar a área de Recursos Humanos da empresa das entrevistas para realizar con calquera persoa diferente do acosado/a e presunto acosador/a, así como da necesidade de acceder ás dependencias da entidade.

A Comisión elaborará un procedemento que detallará os pasos para seguir en cada actuación. Cando a empresa abra un expediente disciplinario sobre un presunto acoso, tanto a Persoa Asesora como a Comisión, poñerán ao dispor da Dirección de Recursos Humanos da empresa toda a información e documentación sobre o mesmo, unha vez finalice a función investigadora.

5.- Procedemento

O Protocolo de actuación establece dous tipos de procedementos, un non formal e outro formal, en ambos casos perséguese que a conduta de acoso cese de forma rápida e efectiva e que os trámites se realicen con rigor e confidencialidade.

5.1. Procedemento Non formal

Cando unha persoa perciba actuacións que puidesen constituír situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, xa sexa a presunta vítima ou outra persoa, poñerá en coñecemento de forma verbal ou por escrito á Comisión, a calquera persoa integrante da mesma, á/o axente de prevención do acoso, e/ou á/o axente de igualdade, ou na súa falta, á persoa que fose designada na empresa para atender as posibles denuncias que se producen por acoso sexual e/ou por acoso por razón de sexo. Nos dous últimos casos deberase de maneira urxente, dar traslado do asunto á Comisión.

A función da Comisión será entrevistarse coa persoa afectada e conducir todo o procedemento de actuación: podendo ter reunións co presunto acosador ou acosadora coa vítima e/ou coa persoa denunciante; reclamar a intervención se o estima necesario dalgunha persoa experta en igualdade de xénero e/ou por acoso sexual e por razón de sexo, etc. Todo iso coa finalidade de

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO
erradicar as situacións de acoso sexual e/ou por razón de sexo e de alcanzar unha solución aceptada polas partes.

Ao comezo do procedemento asignarase un código numérico ás partes, cuxa recepción deberán asinar, como garantía de intimidade e confidencialidade.

No máis breve prazo de tempo posible, como máximo sete días hábiles, a persoa que actúe como asesora confidencial dará por finalizado o procedemento, valorando a consistencia da denuncia, indicando a consecución ou non da finalidade do procedemento informal e, no seu caso, propoñendo as actuacións que estime conveniente, incluso a de apertura do procedemento formal.

Se a persoa que interpón a denuncia non queda satisfeita coa solución proposta, ou dita solución é incumprida pola persoa agresora, poderá presentar a denuncia a través do procedemento formal.

Todo o procedemento será urxente e confidencial, protexendo en todo momento a intimidade e dignidade das persoas afectadas. O arquivo das actuacións será custodiado pola área de Recursos Humanos da empresa. No caso de que algún membro desta área se vexa implicado, será custodiado pola área ou departamento que designe a Comisión.

5.2 Procedemento Formal

Inicio

A vítima ou calquera outra persoa ou persoas que teñan coñecemento dalgún acto de acoso sexual e/ou de acoso por razón de sexo poderán denunciar persoalmente ou por medio de terceiros (sempre co seu consentimento expreso), ao presunto acosador ou acosadora de forma verbal ou por escrito á Comisión, a calquera persoa integrante da mesma, á/o axente de prevención do acoso, e/ou á/o axente de igualdade, ou na súa falta, á persoa que fose designada na empresa para atender as posibles denuncias que se producisen por acoso sexual e/ou por acoso por razón de sexo. Dita denuncia deberá formularse por escrito cando non a realice a persoa obxecto do acoso.

Cando se trate de denuncias verbais, a Comisión deberá valorar a fonte, a natureza e a seriedade da devandita denuncia e, se atopa indicios suficientes, actuará de oficio investigando a situación denunciada.

Se a denuncia ou queixa fose interposta ante a Dirección da empresa ou a alguén que a represente, deberá remitirse de forma inmediata á Comisión por calquera medio dispoñible que garanta a confidencialidade da mesma, para que poida procederse ao comezo da investigación. Unha vez iniciada a investigación se a persoa afectada así o desexa, só tratará coa persoa elixida como asesora confidencial e só explicará a súa situación unha vez, salvo que resultase

imprescindible para a resolución do caso, garantindo a súa confidencialidade e a axilidade no trámite.

Tanto a vítima do acoso 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.

Medidas cautelares.

Nos casos de denuncia de acoso sexual e de acoso por razón de sexo, ata o peche do procedemento e sempre que existan indicios suficientes da existencia de acoso, a Comisión solicitará preventivamente a separación da vítima e o presunto acosador ou acosadora, así como outras medidas cautelares que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso, incluídas as previstas na Lei Orgánica 1/2004, de 28 decembro, de medidas de protección integral contra a Violencia de Xénero (art. 21.1.) , mediante escrito que dirixirá á Dirección de Recursos Humanos da empresa.

Estas medidas en ningún caso poderán supoñer para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin ningunha modificación substancial das mesmas.

Tramitación.

A persoa asesora confidencial levará persoalmente a investigación, podendo utilizar os medios que estime conveniente para esclarecer os feitos denunciados (testemuñas, entrevistas coas persoas interesadas, probas periciais, etc.), mantendo sempre a confidencialidade en todas as súas actuacións.

Durante todo o procedemento, tanto a persoa denunciante e/ou vítima como a denunciada poderán ser asistidas pola figura do/a Axente de Prevención do Acoso na empresa ou alguén da súa confianza da entidade.

Se por parte do presunto acosador ou acosadora ou da súa contorna se producisen represalias ou actos de discriminación sobre a persoa denunciante ou/e a vítima, ditas condutas serían consideradas como falta laboral, incoándose o correspondente expediente disciplinario.

Sen prexuízo do dereito de defensa da persoa denunciada e do dereito á valoración das probas por parte de quen realiza a investigación ou a instrución dun expediente, as actuacións dirixidas a impedir ou dificultar a investigación, ou a deixar impunes condutas acreditadas de acoso, poñeranse en coñecemento da área de Recursos Humanos.

Prohíbense expresamente represalias contra as persoas que participen nas actuacións seguintes:

a. Efectuar unha denuncia ou testemuñar, axudar ou participar nunha investigación sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo.

b. Opoñerse a calquera conduta que constitúa acoso sexual e acoso por razón de sexo contra si mesmo ou contra terceiros.

c. Realizar unha alegación ou denuncia, mesmo se despois de efectuar a investigación non se puido constatar.

Finalización.

No prazo máximo de quince días naturais, contados a partir da presentación da denuncia, a Comisión -unha vez finalizada a investigación- elaborará e aprobará o informe sobre o suposto de acoso investigado, no que indicará as conclusións alcanzadas, as circunstancias agravantes ou atenuantes observadas no mesmo e instará, no seu caso, á apertura de procedemento disciplinario contra a persoa denunciada.

A persoa asesora previamente presentaría un informe da investigación á Comisión no prazo máximo de 10 días a contar desde a data de presentación da denuncia, salvo que excepcionalmente o citado prazo fose prorrogado por esta a solicitude da persoa asesora, mediando razóns fundamentadas que xustificasen a ampliación do mesmo.

O citado informe deberá incluír, como mínimo, a seguinte información:

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

Todo iso trasladarase, para os efectos oportunos, á Dirección de Recursos Humanos da entidade. Corresponde a esta, previo acordo coa representación sindical, incoar a posible actuación disciplinaria.

Garantía de indemnidade fronte a represalias.

A empresa garantirá a indemnidade das vítimas e das persoas que denunciaren un acoso sexual vou por razón de sexo ou presenten unha queixa respecto diso.

Circunstancias agravantes.

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

- a. A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.
- b. Existan dous ou máis vítimas.
- c. Se demostren 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 sufra algún tipo de diversidade funcional física ou mental.
- 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. Se exerzan 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. Será sempre un agravante a situación de contratación temporal ou en período de proba e mesmo como bolseiro ou bolseira en prácticas da vítima.

Conclusión do procedemento.

O procedemento concluirá coa imposición dunha sanción ou co sobresemento do caso.

A sanción:

- Sanción.

En todas as comunicacións, que como consecuencia da sanción deberán realizarse aos Sindicatos e Órganos Directivos, omitirase o nome da persoa obxecto do acoso sexual e/ou de acoso por razón de sexo.

No suposto de resolución do expediente con sanción, que non conleve o traslado forzoso ou o despedimento, a entidade tomará as medidas oportunas para que o acosador ou acosadora 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 resolvido, de maneira excepcional, fóra das normas que en cada momento estean vixentes sobre traslados, non podendo supoñer unha mellora ou detrimento nas súas condicións laborais.

No caso de que a vítima padecese represalias ou se viu prexudicada durante o acoso e/ou o procedemento de investigación, a empresa terá a obrigaón de restituíla nas condicións en que se atopase antes do mesmo, así como de depurar responsabilidades e establecer as sancións oportunas derivadas das devanditas represalias.

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

O sobresemento.

- Sobresemento.

Se o resultado do expediente é de sobresemento, a persoa denunciante e/ou vítima tamén poderá solicitar o traslado de oficina ou de departamento, sen que tal traslado supoña unha mellora ou detrimento das súas condicións laborais.

Interpretación:

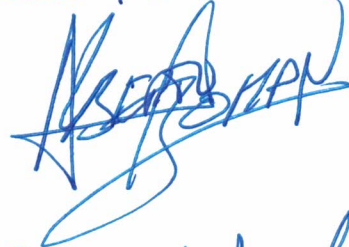
Se na aplicación do presente protocolo se producise algunha dúbida sobre a súa interpretación, de conformidade co previsto no mesmo, a Comisión para a prevención e o tratamento dos casos de acoso sexual e por razón de xénero será competente para a súa resolución.

Julio Antonio Pizarro Bruto
33310920-C



Representante traballadores

ALBERTO ROMAN
33541535-Z



Representante legal

MODELO DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE:

	PERSOA AFECTADA
	DIRECCIÓN
	DELEGADA PERSOAL
	UNIDADE AFECTADA
	OUTROS

DATOS PERSONAIS DA PERSOA AFECTADA.

NOME

DNI

POSTO QUE OCUPA

DESCRIPCIÓN DOS FEITOS:

POSIBLES SOLUCIÓN PROPOSTAS:

DOCUMENTACIÓN QUE SE ACHEGA:

Solicito o inicio do Protocolo de Actuación fronte ao acoso.

Localidade e data:

Sinatura da persoa Interesada.