

GUÍA PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL

E DO ACOSO
POR RAZÓN DE
SEXO NAS PEMES

ÍNDICE

PRESENTACIÓN E OBXECTIVOS DA GUÍA	9
TEMA I O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO	10
01 Marco normativo internacional, nacional e autonómico	10
02 O acoso sexual: concepto, tipoloxía e exemplos de condutas	12
03 O acoso por razón de sexo: concepto, tipoloxía e exemplos de condutas	14
04 Elementos comúns do acoso sexual e por razón de sexo no traballo	17
05 Os suxeitos activos e pasivos do acoso sexual e por razón de sexo no traballo	18
06 A cualificación xurídica do acoso sexual e por razón de sexo	20
TEMA II CONSECUCENCIAS DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO	21
01 Consecuencias para a persoa que sofre o acoso	22
02 Consecuencias para a organización en que se produce o acoso	23
03 Consecuencias para a contorna e a saúde laboral	23
04 Consecuencias para a sociedade	23
TEMA III OBRIGAS DAS EMPRESAS, DA REPRESENTACIÓN LEGAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS E DAS PERSOAS TRABALLADORAS ANTE O ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO	24
01 Obrigas da empresa	25
1.1 O artigo 48 da LOIMH	25
1.2 Medidas de prevención primaria, secundaria e terciaria	26
1.3 Instrumentos para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo na empresa	27

- *A xestión da prevención dos riscos laborais na empresa*
- *O protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo*

02	Obrigas da representación legal das persoas traballadoras	28
03	Obrigas das persoas traballadoras	29
TEMA IV A INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NA XESTIÓN DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS DA EMPRESA		
		30
01	Avaliación de riscos psicosociais. Factores de risco obxectivos	32
02	Planificación da actividade preventiva	33
03	Outras obrigas preventivas:	34
	3.1. Información e información preventiva e vixilancia da saúde das persoas traballadoras	34
	3.2. Coordinación de actividades empresariais	34
	3.3. A cualificación como continxencia profesional dos danos para a saúde derivados das situacións de acoso	34
TEMA V O PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO		
		35
01	Que empresas están obrigadas a implantar un protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo?	36
02	Quen é o/a responsable da implantación do protocolo?	36
03	Como debe negociarse e formalizarse o protocolo?	37
04	Que obrigas teñen as empresas se o protocolo vén definido polo convenio colectivo sectorial?	38
05	Pode incluírse no protocolo a protección fronte a outros tipos de acoso no traballo?	38

06	Que contido mínimo debe ter todo protocolo?	39
	6.1. A declaración institucional, declaración de principios ou compromiso empresarial	40
	6.2. Medidas de información, formación e sensibilización	41
	6.3. Conceptualización do acoso sexual e por razón de sexo	42
	6.4. Ámbito de aplicación	42
	6.5. Designación da comisión asesora e para a investigación do acoso sexual e por razón de sexo	42
	6.6. Procedementos de actuación:	45
	· <i>Principios reitores e garantías dos procedementos</i>	
	· <i>Presentación da denuncia: forma, canles de presentación e lexitimación</i>	
	· <i>Procedemento informal</i>	
	· <i>Procedemento formal</i>	
	· <i>Réxime disciplinario e sancionador</i>	
	· <i>Medidas cautelares</i>	
	6.7. Medidas de prevención terciaria	51
	6.8. Seguimento e avaliación do protocolo	52
	6.9. Entrada en vigor e depósito do protocolo	53
	6.10. Comunicación do protocolo	53

TEMA VI A TUTELA ADMINISTRATIVA E XUDICIAL FRONTE ÁS SITUACIÓNS DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO

01	A vía administrativa	55
	1.1 A actuación rogada e planificada da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso sexual e por razón de sexo	55
	1.2 Incumprimentos e responsabilidades empresariais en materia de relacións laborais	57

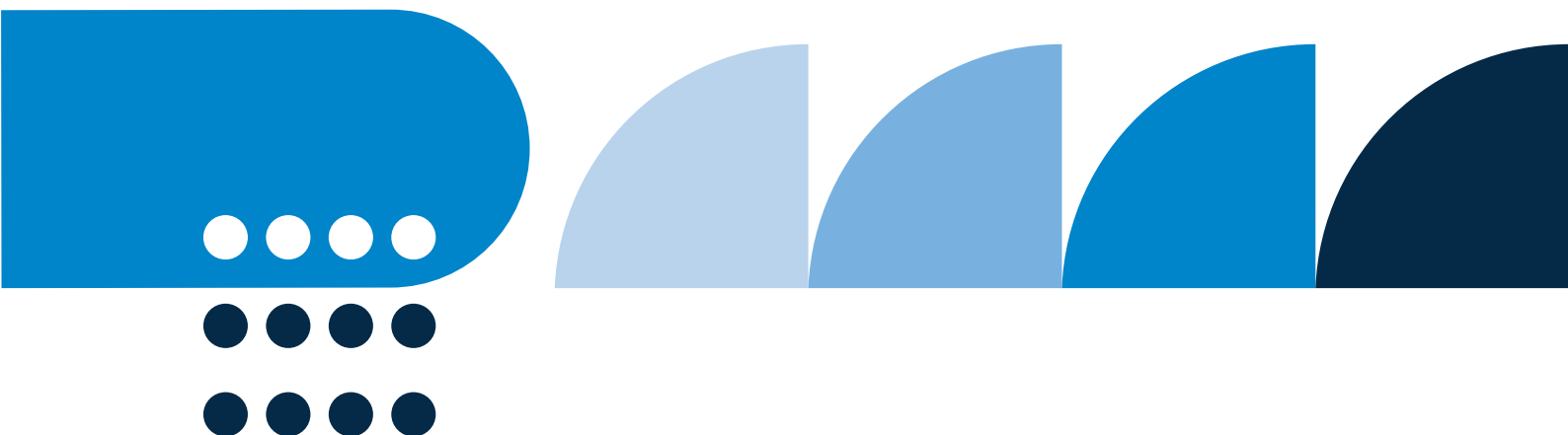
	1.3	Incumprimentos e responsabilidades empresariais en materia de prevención de riscos laborais	57
	1.4	Incumprimentos e responsabilidades en orde ás prestacións de Seguridade Social	58
02		A vía xudicial	59
	2.1.	A tutela na xurisdición social	59
	2.2.	A tutela na xurisdición penal	60

BIBLIOGRAFÍA **61**

ANEXOS **64**

ANEXO I	Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso da empresa ou entidade
ANEXO II	Modelo de protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo
ANEXO III	Modelo de denuncia
ANEXO IV	Modelo de checklist ou cuestionario de autoavaliación das empresas en canto á prevención, tratamento e seguimento das situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo
ANEXO V	Modelo de cuestionario para a instrución e investigación de denuncias ou queixas por acoso sexual ou por razón de sexo
ANEXO VI	Modelo de compromiso de confidencialidade das persoas que interveñen no proceso de tramitación e resolución das denuncias por acoso sexual e acoso por razón de sexo
ANEXO VII	Modelo de documento de consentimento informado para a participación na fase de entrevistas do procedemento e para tratamento de datos persoais
ANEXO VIII	Catálogo de dereitos vinculados á maternidade, paternidade e conciliación de vida persoal, familiar e laboral
ANEXO IX	Catálogo de dereitos laborais e de seguridade social das mulleres vítimas de violencia de xénero
ANEXO X	Proposta de documento informativo/divulgativo para o seu uso polas empresas

PRESENTACIÓN E OBXECTIVOS DA GUÍA



A pesar dos avances substanciais que tiveron lugar nos últimos anos na consecución da igualdade real de mulleres e homes en Galicia, aínda se seguen producindo situacións de desvantaxe das mulleres respecto dos homes no acceso e permanencia no mercado de traballo. Unha das manifestacións máis patentes diso é a presenza do acoso sexual e por razón de sexo na contorna laboral. Por iso, resulta fundamental a sensibilización e compromiso das empresas, persoas traballadoras, axentes sociais, institucións e administracións públicas sobre a importancia da prevención e erradicación deste tipo de condutas e o logro de contornas laborais que garantan a dignidade das persoas traballadoras.

O primeiro dos obxectivos deste curso/guía/manual é precisamente profundar no devandito compromiso provendo as pequenas e medianas empresas, que constitúen o groso do tecido empresarial galego, de ferramentas para definir e implantar unha política contra o acoso sexual e por razón de sexo, de forma negociada coa representación legal das persoas traballadoras.

Para abordar esta problemática, a presente guía iníciase delimitando estes fenómenos a

través da súa conceptualización, achegando claves para identificar as posibles condutas constitutivas de acoso sexual e por razón de sexo en traballo e para visualizar as consecuencias destas na contorna laboral. A continuación, defínense as obrigas e responsabilidades dos distintos axentes involucrados (empresas, persoas traballadoras, representación unitaria e sindical), desenvolvendo con detalle as medidas dirixidas a previr este tipo de condutas e os procedementos para o tratamento das denuncias que poidan producirse.

Dado o enfoque eminentemente práctico da presente guía/curso, trátase, así mesmo, de proporcionar un amplo catálogo de ferramentas para a posta en marcha das devanditas accións. Con esta finalidade, nos anexos recóllense modelos dos principais documentos que serven de soporte para a política empresarial contra o acoso (declaración de principios, protocolo de prevención e tratamento do acoso, modelo de denuncia interna, cuestionario para a investigación interna das denuncias por acoso), así como diversas propostas de documentos divulgativos, informativos e de sensibilización.

TEMA I

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NO TRABAJO

01. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL, NACIONAL E AUTONÓMICO¹

A Constitución española recoñece como dereitos fundamentais das persoas a igualdade e a non discriminación por razón de sexo (artigo 14), o dereito á vida e á integridade física e moral, así como a non ser sometidos a tratos degradantes (artigo 15), o dereito á liberdade persoal (artigo 17) e o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (artigo 18). Así mesmo, o artigo 35 do texto constitucional garante o dereito ao traballo, e o artigo 40.2 encoméndalles aos poderes públicos que velen pola seguridade e hixiene no traballo.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo cando se producen no ámbito dunha relación de emprego, sexa laboral ou funcional, vulneran os citados dereitos constitucionais e constitúen unha manifestación máis de discriminación, por canto que contribúen ao mantemento da desigualdade no mercado de traballo.

Todas estas formas de violencia no traballo foron obxecto de atención no ámbito do dereito comunitario². A Recomendación do 27 de novembro de 1991 da Comisión das Comunidades Europeas, relativa á protección da

dignidade da muller e do home no traballo, incorpora un código de conduta para previr o acoso sexual no traballo. A vixente Directiva 2006/54/CE, define tanto o acoso sexual como o acoso por razón de sexo, considerándoos discriminatorios sexistas e prohibidos, e establecendo a obriga dos Estados membros para adoptar medidas para a súa prevención. Pola súa banda, o Acordo Marco Europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo, do 26 de abril de 2007, contempla pautas para a prevención dos fenómenos do acoso e da violencia no lugar de traballo.

Ao amparo das citadas normas constitucionais e comunitarias, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (en diante, LOIMH), define as condutas de acoso sexual e acoso por razón de sexo, cualifícaaas de discriminación por razón de sexo (artigo 7), e determina que se comprenderán dentro da protección da saúde laboral (artigo 27). No seu artigo 48 establece a obriga das empresas de promover condicións de traballo que eviten esas condutas e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle a denuncias ou reclamacións que poidan formular quen

¹ No ámbito internacional, téñase en conta que, no seo da OIT, recentemente adoptáronse o Convenio n.º 190, sobre a violencia e o acoso, e a Recomendación n.º 206, que o complementa. Ningún destes instrumentos foi aínda ratificado por España.

² A Carta Social Europea na súa versión revisada en 1996 regula o dereito á dignidade no traballo, á prevención e protección fronte ao acoso sexual e ao acoso moral no traballo (artigo 26). España só ratificou a Carta Social Europea na súa redacción orixinal de 1961 (Instrumento de Ratificación do 29 de abril de 1980), estando pendente aínda de ratificación a Carta Social revisada de 1996.

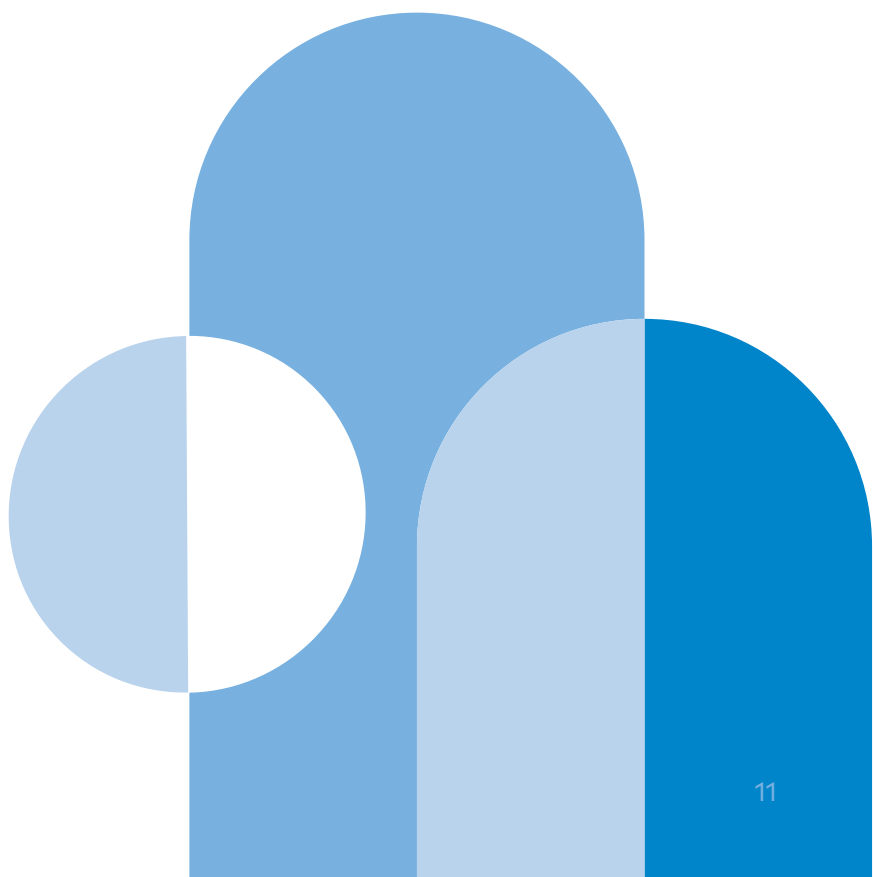
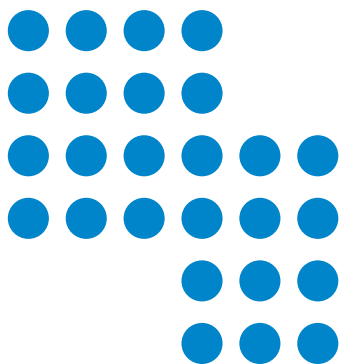
as padeza, negociando estas medidas coa representación legal das persoas traballadoras. O artigo 62 prevé similares obrigas para a Administración xeral do Estado.

A prevención do acoso e a violencia no traballo atopa un fundamento adicional na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (en diante, LPRL) e nas súas normas de desenvolvemento, na medida en que constitúe un risco laboral.

Así mesmo, debe terse en consideración que o Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica, feito en Istambul o 11 de maio de 2011, ratificado por España en 2014, amplía o concepto de violencia de xénero a todos os actos de acoso e acoso sexual cometidos contra unha muller por razón do seu xénero. Na mesma liña, o Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, polo que tamén debemos ter en conta a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

No ámbito do dereito administrativo sancionador, o artigo 8 do texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social tipifica como infraccións laborais moi graves nos seus apartados 13 e 13 bis o acoso sexual e o acoso por razón de sexo. No ámbito do dereito penal, o Código penal tipifica, desde 1995, o acoso sexual (no seu artigo 184), e, desde 2010, o acoso laboral (no seu artigo 173).

No ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, a normativa de referencia vén constituída polo Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, que contempla os conceptos de acoso sexual e por razón de sexo (artigo 2) e regula as medidas de prevención e sanción do acoso sexual e por razón de xénero para a Administración pública galega (artigos 55 a 64); pola Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero; e pola Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.



02. O ACOSO SEXUAL: CONCEPTO, TIPOLOXÍA E EXEMPLOS DE CONDUCTAS

Os artigos 7.1 da LOIMH e 2.4 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade contemplan o concepto legal de acoso sexual:

“É constitutivo de 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 ou ofensivo.”

Para entender que nos atopamos ante unha conduta constitutiva de acoso sexual teñen que darse tres requisitos no comportamento considerado:

- **Ten carácter sexual ou connotacións sexuais**
- **É indeseñado, irrazoable e ofensivo para a persoa obxecto deste**
- **Crea unha contorna laboral intimidatoria, hostil e humillante para a vítima**

Podemos distinguir dous tipos de acoso:

• **ACOSO DE INTERCAMBIO, CHANTAXE SEXUAL OU QUID PRO QUO:**

Ten lugar cando se forza a vítima para escoller entre someterse aos requirimentos sexuais ou perder certos beneficios ou condicións de traballo. Pode ser explícito (unha proposición directa ou expresa ou coacción física para iso) ou implícito (cando a persoa non foi requirida sexualmente pero outras persoas do seu mesmo sexo en circunstancias profesionais similares melloran a súa categoría, salario ou condicións laborais por aceptar as condicións dunha chantaxe sexual, o que incita implícitamente á súa aceptación). Por definición, este tipo de acoso só pode ser cometido por persoas con poder para decidir sobre a relación laboral (persoas que ocupen unha posición xerárquica superior á persoa acosada, sexa o empresario ou empresaria, persoal directivo ou altos cargos da empresa, cargos intermedios, superior xerárquico inmediato etc.).

· ACOSO AMBIENTAL:

É un comportamento sexual que é indesexado para a vítima e crea unha contorna intimidatoria, humillante e ofensiva para esta, pero que carece do compoñente da chantaxe sexual. Neste caso, o acoso pode provir tanto do empresario ou empresaria como calquera persoa traballadora da empresa ou vinculada a esta (persoal de subcontratas, persoal bolseiro ou en prácticas formativas non laborais, clientes provedores etc.).

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

· Bromas sexuais ofensivas e comentarios sobre a aparencia física, orientación sexual ou identidade de xénero da persoa.

· Comentarios sexuais, xestos obscenos, miradas lascivas.

· Preguntas, descrições ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.

· Preguntas sobre a vida sexual, orientación sexual ou preferencias sexuais da persoa.

· Difusión de rumores sobre a vida sexual dunha persoa. Difusión de vídeos de contido sexual ou erótico dunha persoa.

· Comunicacions (cartas, notas, chamadas ou mensaxes telefónicas, correos electrónicos etc.) de contido sexual e carácter ofensivo.

· Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa orientación sexual ou identidade de xénero.

· Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sentimentais ou sexuais, ou para retomar as relacións sentimentais ou sexuais tras unha ruptura.

· Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, á carreira profesional, a mellora das condicións de traballo ou a conservación do posto de traballo.

· Invitacións persistentes para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto destas déixase claro que resultan non desexadas e inoportunas.

· Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo.

· Contacto físico deliberado e non solicitado (beliscar, tocar, masaxes non desexadas etc.) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.

· Apartar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.

· Tocar intencionadamente ou "accidentalmente" os órganos sexuais ou partes íntimas do corpo da persoa.

03. O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: CONCEPTO, TIPOLOXÍA E EXEMPLOS DE CONDUCTAS

Os artigos 7.2 e 8 da LOIMH e o artigo 2.3 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade contemplan o concepto de acoso por razón de sexo ou xénero:

“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 de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.”

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

“Todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou maternidade tamén constitúe discriminación directa por razón de sexo.”

O acoso por razón de sexo, tamén chamado acoso por razón de xénero, comprende as condutas relacionadas tanto co sexo como co xénero da persoa. Co termo sexo faise referencia á condición biolóxica de ser home ou muller. Co termo xénero faise referencia a todas as expectativas e roles formados ao redor das condutas, preferencias, aparencia e características que acompañan ao sexo biolóxico da persoa. É dicir, como esperamos que homes e mulleres se comporten, vistan, comuniquen, relacionen etc. en función do seu sexo biolóxico.

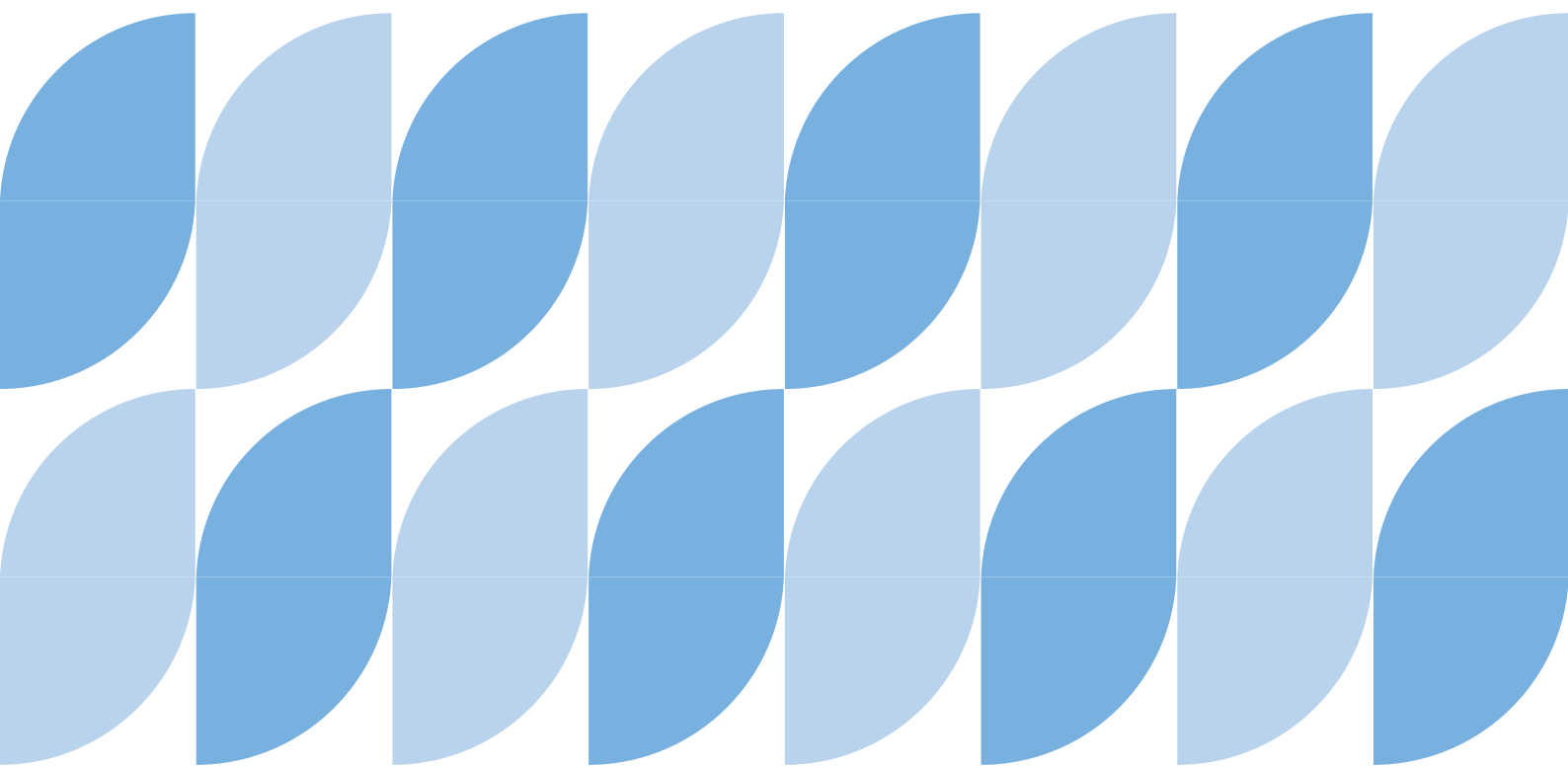
Os elementos clave do concepto de acoso por razón de sexo son:

- **É unha conduta indesexada ou non querida pola persoa que a recibe.**
- **Relaciónase co sexo, a expresión de xénero ou a identidade de xénero dunha persoa, nun sentido amplo, tanto no referido ao sexo biolóxico como ao xénero.**
- **Ten como obxectivo ou produce o efecto de crear unha contorna intimidatoria, hostil degradante, humillante ou ofensiva para a persoa que a sofre.**

A diferenza do acoso sexual, o acoso por razón de sexo relaciónase co sexo ou a identidade de xénero da persoa, pero non ten connotación ou contido sexual.

Entre as situacións que se poden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aqueles atentados contra a dignidade:

- Dunha muller traballadora só polo feito de ser muller; ou dun home polo só feito de ser home.
- Dunha persoa traballadora por motivo da súa orientación sexual ou pola súa expresión de xénero ou identidade de xénero ou condición de persoa intersexual, transexual ou en proceso de reatribución de xénero³.
- Dunha muller traballadora polo feito de estar embarazada ou pola súa maternidade ou por atoparse en situacións asimilables, como estar a se someter a técnicas de reprodución asistida⁴.
- Dunha muller traballadora polo exercicio dalgún dereito laboral previsto para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral⁵.
- Dun home polo mero feito de solicitar ou gozar o seu permiso de paternidade, ou por exercer dereitos vinculados á conciliación da vida familiar e laboral⁶.



³ Aínda que a discriminación e o acoso por razón de orientación sexual e de identidade e expresión de xénero poden ter substantividade como categoría discriminatória específica, deben ser tamén obxecto de protección dentro da discriminación e acoso por razón de sexo, na medida en que comportan un trato desfavorable á persoa por non axustarse aos estereotipos propios do seu sexo.

⁴ Véxase a Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 26 de febreiro de 2008.

⁵ Dado que este tipo de permisos son utilizados maioritariamente por mulleres. Neste sentido, véxase a STC 3/2007, do 15 de xaneiro.

⁶ Ao acosar a un home por motivos vinculados á paternidade ou conciliación de vida familiar e laboral incórrase nun acoso discriminatorio por razón de sexo, xa que se está represaliando o home por non axustarse ou manter roles ou comportamentos estereotípicos do sexo masculino e perpetúanse prexuízos de xénero tales como "as mulleres son quen debe encargarse do fogar e ter unha xornada laboral máis curta que os homes"; "as tarefas domésticas, coidar dos nenos son cousas de mulleres", "os homes que solicitan permiso de paternidade ou redución de xornada son femininos, menos competentes e menos comprometidos co traballo".

O acoso por razón de sexo pode manifestarse nunha gran variedade de condutas e actos, pódense citar de modo exemplificativo e non excluínste os seguintes, sempre que sexan motivados polas causas indicadas:

- Condutas discriminatorias motivadas só polo feito de ser muller ou home, ou por non axustarse ás características físicas ou comportamentos estereotípicos do sexo biolóxico.
- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvoltas por persoas do outro sexo.
- Cualificativos, epítetos ou formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo, xénero ou orientación sexual.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual do outro sexo.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma nesgada.
- Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Ignorar achegas ou comentarios da persoa (excluir, non tomar en serio).
- Baleirar de funcións ou responsabilidades o seu posto de traballo ou deixar sen ocupación efectiva; atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Penalizar, tomar decisións que afecten desfavorablemente a súa formación e promoción profesional ou calquera outras condicións de traballo.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.).
- Denegar arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito por razón das devanditas causas.

04. ELEMENTOS COMÚNS DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO

- Son **condutas indesexadas**, non queridas e irrazoables para a persoa que as sofre.
- Teñen como **propósito ou producen o efecto de crear unha contorna intimidatoria, hostil degradante, humillante ou ofensiva** para a persoa que sofre a conduta. Por tanto, comprende tanto as condutas intencionadas e dolosas como as condutas negligentes que produzan o mesmo resultado.
- Son condutas que están **conectadas co traballo**: para os efectos de cualificar o acoso como laboral o determinante da conduta é a súa conexión causal co traballo: o acoso non se produciría se a persoa non prestase os seus servizos á empresa. Neste sentido, os límites da contorna laboral non son determinados nin polo centro de traballo nin pola xornada laboral, incluíndo viaxes de traballo, reunións ou actos sociais de empresa, xornadas de formación, desprazamentos etc.). Así mesmo, queda incluído o domicilio particular cando a prestación de traballo teña lugar a distancia ou a través de teletraballo; e con independencia dos medios utilizados para a súa comisión (presenza, verbal, telefónico, por escrito, por medios tecnolóxicos ou dixitais –ciberacoso e acoso dixital–)⁷.
- Son **condutas reiteradas**: un elemento definitorio do termo “acoso” é a repetición, reiteración, frecuencia ou recorrencia de actos e condutas. A reiteración é o que diferencia o

acoso por razón de sexo das condutas discriminatorias, puntuais ou illadas, por razón de sexo. Estas últimas tamén están prohibidas e son sancionadas polo ordenamento xurídico, pero non son cualificadas como acoso.

A nota da reiteración ten, con todo, unha excepción: no caso do acoso sexual admítase que un só acto de ataque ou chantaxe poida ser constitutivo de acoso se reviste a suficiente entidade, relevancia ou gravidade.

- Son **condutas bilaterais**: son cometidas por unha persoa contra outra, e máis raramente por unha ou varias persoas contra outra ou outras, pero en calquera caso tanto a persoa autora como a persoa destinataria están claramente identificadas. A bilateralidade pérdese se nos atopamos ante condutas arbitrarias e despóticas do persoal directivo ou dun mando ou de cargos intermedios dirixidas de forma indeterminada ou xeral cara a todas as persoas que ten ao seu cargo. As devanditas condutas poden ser antixurídicas e sancionables, pero non se reconducirían á figura do acoso.

- Son susceptibles de causar **danos para a saúde** das persoas que padecen estas condutas. Esta nota aparece expresamente contemplada no Acordo Europeo sobre Acoso e Violencia no Traballo de 2007 e no artigo 27 da LOIMH, polo que han de contemplarse dentro da protección da saúde laboral.

⁷ Artigo 4 do Real decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro, de traballo a distancia (BOE do 23/09/2020).

05. OS SUXEITOS ACTIVOS E PASIVOS DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO

A persoa suxeito activo do acoso é quen o comete, é dicir, o autor ou autora dos actos ou condutas constitutivos de acoso. Pode provir tanto do empresario ou empresaria ou suxeitos asimilados, vinculados á empresa por relacións mercantís ou de confianza (xerentes, conselleiros/as delegados/as, administradores/as ou persoas membros do consello de administración), como de calquera persoa traballadora da empresa, con independencia de cal sexa a súa posición xerárquica nesta. Tamén pode provir de persoas traballadoras doutras empresas (persoal de subcontratas, doutras empresas do grupo, ou cedido por empresas de traballo temporal), persoal sen vinculación contractual laboral ou en proceso de formación (bolseiros/as, voluntarios/as, estudantes en prácticas) e mesmo de persoas externas pero vinculadas dalgunha forma á empresa (clientela, provedores etc.).

Con todo, hai determinadas formas de acoso que, por definición, só poden ser cometidas por persoas determinadas. É o caso da chantaxe sexual ou acoso sexual de intercambio, que provén de persoas con ascendencia xerárquica sobre a persoa acosada e poder de decisión ou influencia sobre as súas condicións laborais.

A persoa suxeito pasivo do acoso é a persoa destinataria de tales condutas. Pode ser calquera persoa traballadora da empresa, con independencia do seu sexo, do seu posto de traballo ou categoría profesional e da modalidade contractual laboral que lle vincula á empresa; inclúe a persoas cuxa relación non é laboral, pero que dalgunha forma se insiren dentro da potestade organizativa do empresario (bolseiros/as, voluntarios/as, estudantes en prácticas), así como as persoas aspirantes ou candidatas a un posto de traballo durante un proceso de selección de persoal.

Con todo, determinadas formas de acoso só poden ser cometidas, por definición, contra persoas dun sexo determinado (como as relacionadas co embarazo e a maternidade).

No caso de que resulte implicado persoal alleo á empresa, debe darse coñecemento dos feitos ás súas respectivas empresas. No marco do deber de coordinación de actividades derivado do artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, ambas as empresas deberán cooperar para a adopción das medidas oportunas de protección, investigación e sanción dos feitos, de acordo coas potestades organizativas e disciplinarias ostentadas por cada unha delas en relación coas persoas acosadas e autoras do acoso.

O acoso sexual e por razón de sexo pode ser cometido e sufrido tanto por homes como por mulleres, de calquera idade, profesión ou sector de actividade, aínda que a maioría das persoas que o padecen son mulleres. Segundo os estudos, os grupos máis vulnerables ou proclives a sufrir este tipo de conduta son:

• Mulleres soas con responsabilidades familiares (nais solteiras, viúvas, separadas e divorciadas).

• Mulleres que acceden por primeira vez a sectores profesionais ou categorías tradicionalmente masculinizadas.

• Mulleres menores de 35 anos.

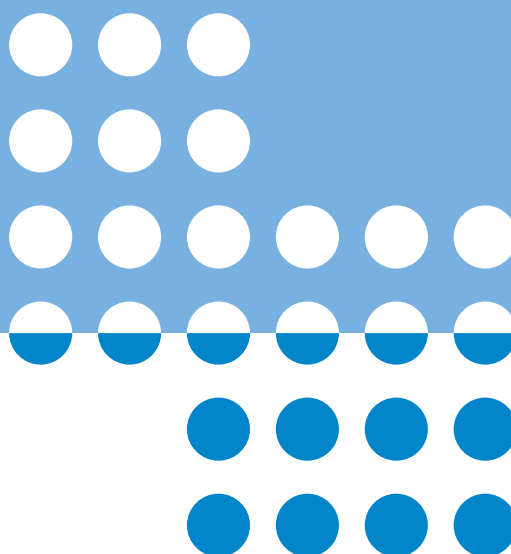
• Mulleres que acaban de conseguir o seu primeiro traballo.

• Mulleres e homes homosexuais.

• Mulleres e homes con diversidade funcional.

• Mulleres pertencentes a minorías étnicas ou inmigrantes.

O acoso sexual e por razón de sexo pode ser cometido e sufrido tanto por homes como por mulleres, de calquera idade, profesión ou sector de actividade, aínda que a maioría das persoas que o padecen son mulleres.



06. A CUALIFICACIÓN XURÍDICA DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

As condutas constitutivas de acoso sexual e de acoso por razón de sexo presentan tres características básicas en canto á súa cualificación xurídica:

- **Son condutas pluriofensivas e ilícitas, sancionadas polo ordenamento xurídico.** Por iso, dan lugar a responsabilidades de diversa orde tanto para a persoa autora do acoso como para a empresa na que tiveron lugar as devanditas condutas, incluídas sancións penais e administrativas, que son obxecto de estudo no tema VI.
- Son **actos discriminatorios**, polo que xeran todos os efectos previstos na LOIMH para os actos de discriminación por razón de sexo: nulidade dos actos e decisións nos que se materializou o acoso e que sexan prexudiciais para a vítima; dereito da vítima para solicitar a indemnización e reparación dos danos e perdas causados, incluída a dos danos morais; e o investimento da carga da proba nos procedementos xudiciais de todo orde, salvo no penal.
- O acoso sexual e o acoso por razón de sexo contra unha muller son cualificados como **actos de violencia de xénero** polo Convenio de Istambul e o Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, que amplía o concepto de violencia de xénero a "todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres

danos, sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, así como calquera outra forma de violencia de que afecte as mulleres de forma desproporcionada"⁸. Nun sentido amplo pronúnciase tamén a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, que conceptúa a violencia de xénero como *"calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada"*(artigo 1) e contempla como formas de violencia de xénero os actos de violencia física e/ou psicolóxica contra a muller os exercidos por homes da súa contorna familiar ou da súa contorna social e/ou laboral, a violencia sexual e o acoso sexual, con independencia da existencia ou inexistencia de vínculo afectivo ou de parentesco entre agresor e vítima (artigo 3). Con todo, o concepto de violencia de xénero contemplado no artigo 1 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, aínda non foi modificado para recoller todos estes tipos de violencia desvinculados da relación conxugal ou de similar afectividade.

⁸ MEDIDA 104 do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero: declarar que son tamén formas de violencia contra as mulleres conforme ao Convenio de Istambul: a violencia física, psicolóxica e sexual, incluída a violación; a mutilación xenital feminina, o matrimonio forzado, o acoso sexual e o acoso por razón de xénero, o aborto forzado e a esterilización forzada, mesmo nos casos en que non exista co agresor a relación requirida para a aplicación da Lei orgánica 1/2004. Por tanto, a atención e recuperación, con recoñecemento de dereitos específicos das mulleres vítimas de calquera acto de violencia contemplado no Convenio de Istambul e non previsto na Lei orgánica 1/2004, rexeráse polas leis específicas que se diten para o efecto de adecuar a necesidade de intervención e de protección a cada tipo de vítima. Ata que se produza este desenvolvemento normativo, as outras violencias de xénero recoñecidas no Convenio de Istambul recibirán un tratamento preventivo e estatístico no marco da Lei orgánica 1/2004. Así mesmo, a resposta penal nestes casos rexeráse polo disposto no Código penal e as leis penais.

TEMA II

AS CONSECUENCIAS DO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO

Ademais das consecuencias xurídicas (obxecto de estudo no Tema IV), o acoso ten consecuencias socio-laborais e económicas, que afectan as persoas que sofren o acoso, á organización empresarial e á contorna e saúde laboral.

CONSECUENCIAS PARA A PERSOA QUE SOFRE ACOSO

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo teñen consecuencias nos distintos ámbitos da vida (familiar, social e laboral) de quen o padece, cun forte impacto na súa saúde, especialmente no aspecto psicolóxico. Entre os efectos máis comúns atópanse:

- Inseguridade ou inquietude no traballo.
- Sentimento de estar nunha contorna intimidatorio.
- Tendencia a querer quitarlle importancia ao feito, xustificándoo dalgunha maneira.
- Sentimento de ser tratadas e tratados como obxectos sexuais, sen ter en conta a súa valía persoal ou profesional.
- Tensión no traballo e medo a determinadas situacións e a quen as acosa.
- Sentimento de impotencia ante a súa situación e ante a humillación que senten.
- Sentimento de culpabilidade.
- Aversión, irritabilidade, malestar, intimidación, incomodidade, desánimo, confusión etc.
- Desenvolvemento de tensión tanto física como emocional.
- Dificultade en facer público o acoso que están a sufrir.
- Absentismo por enfermidade.

Todas estas consecuencias, poden chegar a transformarse en patoloxías como depresión e ansiedade, coas consecuentes repercusións no estado físico como poden ser dores de cabeza, lesións musculares, problemas de estómago, insomnio, subida da tensión, úlceras, náuseas etc. Desta maneira a calidade de vida da persoa acosada deteriódase e o que comeza no ámbito laboral, acaba xerando consecuencias no ámbito da vida privada.

A atención a persoas que sufriron acoso posibilitou un achegamento á súa experiencia e ás consecuencias que xerou nas súas vidas, o cal permitiu extraer certos elementos comúns nelas:

- Adoitan percibir a súa situación como unha experiencia tensa, con temores, na que senten impotentes e humilladas.
- Sempre pasan por un momento no que deben decidir se renunciar ao seu emprego ou seguir na mesma situación.
- Quen sufriu acoso, xeralmente, atopáronse con obstáculos no momento de contar o que lles estaba sucedendo ou cando o denunciaron.
- Cando se trata dun acoso de tipo leve, hai certa tendencia para quitarlle importancia e a minimizar a conduta da persoa que acosa.

Unha vez que a vítima do acoso é consciente de que o está sufrindo e se expón poñer unha denuncia, atópase na tesitura de decidir cal é o momento adecuado, xa que se o fai demasiado pronto pode perder credibilidade por considerar que se apresurou e, se o fai demasiado tarde, pode ser criticada por consentir ese comportamento. Este tipo de condutas da contorna, dificultan moito máis saber como actuar, o que leva a que en certos casos óptese por non denunciar. As razóns para non denunciar adoitan ser:

- Non querer que se considere que está dramatizando.

- Non ter claro o límite entre unha relación normal que se establece no traballo e cando esta pasa a ser abuso.
- Estar afeita a calar ante pequenas ofensas como poden ser as bromas.
- Reaccións da contorna de traballo:
 - A falta de credibilidade da persoa que o denuncia e a procura de “outras razóns” na denuncia como poden ser a vinganza ou o rancor.
 - A culpabilización da persoa vítima do acoso, por considerar que coa súa actitude provocou a situación de acoso.

No caso dos homes, a súa conduta fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo presenta características diferenciadas xa que:

- Resúltalles complicado identificarse co rol de vítima.
- Recoñecen o acoso, tanto sexual como por razón de sexo, só nos casos nos que hai unha relación xerárquica. No resto de casos, os comportamentos que se consideraron como acoso leve, xeralmente non os identifican como tales, senón como parte das relacións ‘normais’ entre compañeiros e compañeiras.

CONSECUENCIAS PARA A ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN QUE SE PRODUCE

- Custos derivados do absentismo, das baixas etc.
- A perda de valores da organización e a mala imaxe pública que pode provocar.
- * Diminución da produtividade, a competitividade e a rendibilidade empresarial.

CONSECUENCIAS PARA A CONTORNA E A SAÚDE LABORAL

A contorna da persoa que sofre acoso no traballo é un ámbito que tamén se ve afectado, tanto se se coñece o que está a ocorrer coma se non:

- Se a contorna descoñece o que sucede, a percepción que terá é que unha persoa coa que traballan se atopa nerviosa, con cambios de humor, está 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 sufrindo o acoso.
- Se a contorna coñece o que está a suceder, aínda que tente manterse á marxe, situárase dun lado ou outro en función de diversas variables como poden ser a credibilidade das persoas implicadas, o prestixio, a proximidade persoal etc. É importante que se o persoal é consciente dun caso de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, póñao en coñecemento de quen corresponda para evitar que se manteña e para evitar que se volva repetir.

Todo iso provoca un empeoramento do ambiente laboral, creando un clima enrarecido e prexudicial e diminuindo a motivación do persoal.

CONSECUENCIAS PARA A SOCIEDADE

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo provocan custos para o sistema de saúde, o sistema de Seguridade Social, o sistema xudicial, políticas sociais etc.

Ademais, a pervivencia deste tipo de violencia supón o menoscabo de valores como a igualdade e a xustiza social.

TEMA III

OBRIGAS DA EMPRESA,
DA REPRESENTACIÓN
LEGAL DAS PERSOAS
TRABALLADORAS
E DAS PERSOAS
TRABALLADORAS
ANTE O ACOSO
SEXUAL E ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO NO
TRABALLO

01. OBRIGAS DA EMPRESA

1.1. O artigo 48 da LOIMH

De conformidade co artigo 48.1 da LOIMH:

“As empresas deberán 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 fose obxecto deste.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.”

Seguindo o teor literal deste precepto e do Acordo marco europeo sobre violencia e acoso no lugar de traballo, as obrigas empresariais poden sintetizarse en tres grandes grupos:

01 Previr as condutas de acoso sexual e por razón de sexo, promovendo unha contorna laboral respectuosa coa igualdade de xénero e coa dignidade das persoas traballadoras (PREVENCIÓN PRIMARIA OU PROACTIVA)

02 Arbitrar procedementos específicos para a prevención do acoso sexual e por razón de sexo, e para canalizar as denuncias ou queixas que presenten quen fose obxecto deste (PREVENCIÓN SECUNDARIA OU REACTIVA)

03 Definir mecanismos de apoio, protección e acompañamento ás persoas vítimas de acoso (PREVENCIÓN TERCIARIA)

Todas estas obrigas non teñen só unha dimensión laboral, senón que se encadran tamén dentro da prevención de riscos laborais da empresa, xa que o acoso sexual e por razón de sexo e, en xeral, calquera tipo de situación de violencia no traballo constitúen RISCOS LABORAIS, concretamente de natureza PSICOSOCIAL. Por tanto, todas as medidas preventivas e correctoras dos devanditos riscos van formar parte da xestión da prevención dos riscos laborais da empresa.

1.2. Medidas de prevención primaria, secundaria e terciaria

Atendendo á finalidade perseguida e ao momento en que se aplica, podemos clasificar os distintos tipos de medidas que debe adoptar a empresa da seguinte forma:

PREVENCIÓN PRIMARIA OU PROACTIVA

Comprende todas as medidas tendentes á prevención temperá e evitación das situacións de acoso sexual e por razón de sexo no traballo. Entre os instrumentos de prevención primaria destacan tres:

- A xestión integral da prevención de riscos laborais, e especialmente, a avaliación dos riscos psicosociais
- A declaración institucional ou de principios da empresa pola que exterioriza o seu compromiso de tolerancia cero fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.
- As accións ou campañas de formación, información e sensibilización nesta materia.

PREVENCIÓN SECUNDARIA OU REACTIVA

Comprende os procedementos para seguir no caso de que se produza unha queixa ou denuncia por acoso sexual ou por razón de sexo laboral. O instrumento onde deben sistematizarse estes procedementos é o protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo.

PREVENCIÓN TERCIARIA

Comprende as medidas de apoio, protección e recuperación do proxecto persoal e profesional da persoa sometida a acoso unha vez quedase acreditada a realidade da denuncia. Este tipo de medidas tamén deben quedar definidas no protocolo para a prevención e tratamento.

TÁBOA 1. RESUMO DE MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR A EMPRESA

TIPO DE MEDIDA	PARA QUE?	CANDO SE APLICA?	ONDE SE RECOLLE?
PREVENCIÓN PRIMARIA	Para prever situacións de acoso	Antes de que se produza un acoso	Avaliación de riscos psicosociais Protocolo (compromiso empresarial e accións de formación e sensibilización)
PREVENCIÓN SECUNDARIA	Para xestionar e resolver situacións de acoso	Cando xa se produciu un acoso	Protocolo (procedemento de actuación ante denuncias)
PREVENCIÓN TERCIARIA	Para apoiar a recuperación da persoa acosada	Cando quedou acreditada a realidade do acoso	Protocolo

1.3. Instrumentos para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo na empresa

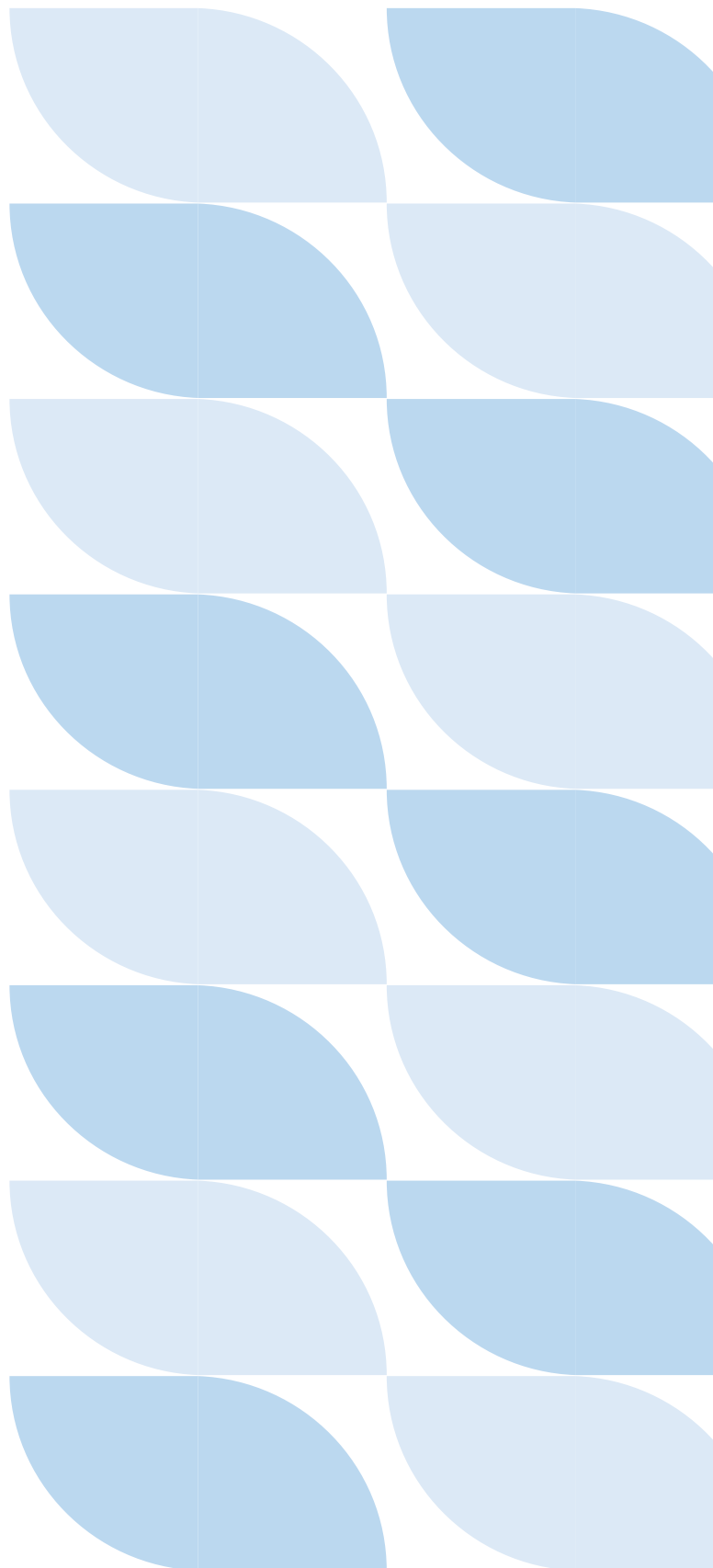
Todo o proceso de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo na empresa vai articular a través de dúas ferramentas fundamentais:

- **O sistema de xestión da prevención de riscos laborais na empresa.**
- **O protocolo para a prevención e tratamento das situacións de acoso sexual e por razón de sexo que se defina na empresa**

Os dereitos de participación da representación legal das persoas traballadoras son distintos nun e outro caso:

- En canto ao sistema de xestión da prevención, a empresa debe **CONSULTAR E INFORMAR** á representación legal con funcións específicas en materia de prevención de riscos laborais (delegados/as de prevención ou comités de seguridade e saúde), nos termos previstos no artigo 33 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.
- En canto ao protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo, debe **NEGOCIARSE** con representación legal das persoas traballadoras (delegados de persoal e comités de empresa). Nas empresas obrigadas a implantar un plan de igualdade, o protocolo négociase coa comisión de igualdade do plan e intégrase dentro os seus contidos.

Como ferramenta para que as empresas poidan avaliar a posta en marcha destas accións e medidas na súa organización acompáñase un modelo de checklist no ANEXO IV.



02. OBRIGAS DA REPRESENTACIÓN LEGAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS

Segundo o artigo 48.2. da Lei orgánica 3/2007, a representación das persoas traballadoras *deben contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización ou concienciación dos traballadores e as traballadoras ante estes e a información á dirección da organización das condutas ou os comportamentos dos que teñan coñecemento e que os poidan propiciar*”

Este mandato legal podería concretarse nas seguintes funcións e responsabilidades:

- Contribuír a xerar unha maior sensibilidade sobre a cuestión do acoso sexual, por razón de sexo e, en xeral, da violencia no traballo.
- Implicarse na definición da política da organización fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Establecer mecanismos e procedementos para coñecer o alcance destes comportamentos e contribuír á detección de situacións de risco.
- Actuar como garantes dos procesos e compromisos establecidos.
- Apoiar e asesorar ás persoas traballadoras que estean a padecer esta situación.
- Garantir a aplicación efectiva das sancións.
- Garantir a inexistencia de represalias cara ás persoas que se vexan implicadas en casos de acoso sexual e de acoso por razón de sexo.

EXEMPLOS DE BOAS PRÁCTICAS

Nalgúns protocolos prevese a designación dunha persoa “de referencia”, pertencente á representación legal do persoal, con funcións específicas en materia de sensibilización e prevención do acoso, asistencia e acompañamento das vítimas, á que se denomina axente de prevención de acoso.

03. OBRIGAS DAS PERSOAS TRABALLADORAS

As persoas traballadoras teñen o dereito ao respecto da súa intimidade, a consideración debida á súa dignidade, e á protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo no traballo, e correlativamente teñen a obriga de respectar estes dereitos en relación co resto de persoas traballadoras e/ou relacionadas coa contorna laboral (artigo 4.2 e do Estatuto dos traballadores). Neste sentido, no Código de Conduta Europeo de 1991 sinálase que os traballadores e traballadoras teñen un papel clave para crear unha contorna laboral na cal o acoso sexual e por razón de sexo sexa inaceptable. Poden contribuír a previlo desde a súa sensibilidade en torno ao tema, e a garantir uns estándares de conduta propia e para cos outros que non sexan ofensivos”.

Dado que o acoso e a violencia no traballo son riscos laborais, tamén resulta de aplicación o disposto no artigo 29.2 apartados 4 e 6 da Lei de prevención de riscos laborais, as persoas traballadoras están obrigadas a informar inmediatamente a quen ocupa o cargo superior xerárquico directo e a quen está designadas para realizar actividades de protección e de prevención ou, se é o caso, ao servizo de prevención, sobre calquera situación que ao seu criterio implique, por motivos razoables, un risco para a seguridade e a saúde das persoas traballadoras. Así mesmo, están obrigadas a cooperar coa dirección da organización para que esta poida garantir unhas condicións de traballo que sexan seguras e non supoñan ningún risco para a seguridade e a saúde das persoas traballadoras.

TEMA IV

A INTEGRACIÓN DA PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NA XESTIÓN DA PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS DA EMPRESA

O PRIMEIRO GRUPO DE FACTORES DE RISCO ESTÁ RELACIONADO COA ORGANIZACIÓN DO TRABALLO OU CLIMA ORGANIZACIONAL:

- Estilos de xestión ríxidos e intolerantes que crean un clima de medo, desconfianza ou competencia excesiva.
- Estructuras de poder moi xerarquizadas e opacas, onde non existe claridade ou transparencia en canto á promoción e desenvolvemento profesional.
- Contornas laborais de alta inestabilidade ou precariedade, que xeran unha alta conciencia de vulnerabilidade
- Falta de definición do rol profesional, incertidume en relación cos requirimentos profesionais.
- Contornas de inestabilidade organizativa (momentos de cambio de titularidade na empresa, cambios organizativos).
- Canles de información e comunicación ausentes ou deficientes.
- Prestación de traballo a distancia e teletraballo (ciberacoso ou acoso dixital), xa que a persoa traballadora está máis illada, non hai posibles testemuñas da conduta e está máis exposta a que a persoa acosadora poida acceder a ela a calquera hora, servíndose das facilidades que proporcionan para iso os medios tecnolóxicos e dixitais.

O SEGUNDO GRUPO DE FACTORES DE RISCO ESTÁ RELACIONADO CO CONTEXTO LABORAL:

- Contornas nas cales hai diferenzas importantes na proporción entre mulleres e homes, especialmente en contornas masculinizadas.
- Contornas nas cales hai grandes diferenzas de poder formal (status) ou informal (experiencia) entre sexos (un gran número de mulleres está baixo o mando duns cuantos homes).
- Contornas moi “sexualizadas” ou sexistas nas cales os símbolos e imaxes sexuais son utilizados fóra do seu contexto como estratexia comercial ou contornas onde as bromas de carácter sexual, pósteres con imaxes sexuais etc. son comúns.

O TERCEIRO GRUPO DE FACTORES DE RISCO VÉN DETERMINADO POLA RESPONSA QUE ESTAS ACTITUDES OU COMPORTAMENTOS RECIBEN POR PARTE DA ORGANIZACIÓN:

- Percepción por parte das persoas traballadoras de que a empresa tolera ou ignora as situacións de acoso.
- Falta de recursos e mecanismos de apoio.
- As queixas ou denuncias non se admiten, ou non se resolven, ou son tratadas con pouca seriedade ou prontitude.
- Non se impoñen sancións efectivas ás persoas autoras deste tipo de condutas ou as que se impoñen son irrisorias ou pouco proporcionadas coa gravidade dos feitos.

01. AVALIACIÓN DE RISCOS PSICOSOCIAIS. FACTORES DE RISCO OBXECTIVOS

A posibilidade de sufrir situacións de violencia ou acoso no traballo é un risco laboral, concretamente de tipo psicosocial. Os riscos psicosociais son os resultantes da interacción entre as persoas traballadoras e a organización da empresa. A LPRL non os contempla expresamente, pero refírese a eles cando determina que o empresario é responsable das condicións de traballo, "incluídas as características do traballo relativas á súa organización e ordenación" (artigo 4.7.º d). O Tribunal Constitucional recoñeceu a aplicación da LPRL ante as situacións de risco psicosocial⁹ e a LOIMH determina que o acoso sexual e por razón de sexo se consideraran dentro da protección, promoción e mellora da saúde laboral (artigo 27.3c).

Por iso, o empresario ou empresaria, en cumprimento do deber de protección da seguridade e saúde das persoas traballadoras, debe desenvolver cantas actuacións sexan necesarias para identificar, avaliar, previr e corrir os devanditos riscos, a través dos mecanismos previstos na LPRL e as súas normas de desenvolvemento. Estas accións non comprenderán só o persoal que preste servizos no seu centro ou centros de traballo, senón tamén o persoal que preste servizos a dis-

tancia ou teletraballe, xa sexa durante toda ou parte da xornada ordinaria de traballo¹⁰.

A primeira acción que debe realizar é unha **avaliación inicial dos riscos psicosociais** (acoso e violencia entre eles), analizando os factores de risco específico e verificando se a contorna e a organización do traballo favorecen as situacións de acoso ou violencia (artigo 16.1 LPRL).

Como regra xeral, en toda empresa darase o risco de sufrir acoso ou violencia no traballo, xa que os **factores de risco subxectivos** (referentes ás características individuais das persoas que poden cometer e padecer acoso), son moi difíciles de identificar. Por tanto, sempre será necesario contemplar unha serie de medidas preventivas e correctivas básicas das situacións de acoso (como o protocolo de actuación). Con todo, poden darse ademais outros **factores de risco obxectivos**, derivados das características da organización, do contexto laboral e da posición ou resposta da empresa ante as situacións de violencia e acoso no traballo. A empresa deberá analizar e identificar na avaliación de riscos se se dan algún destes factores, nese caso deberá adoptar medidas correctoras dos mesmos.

02. PLANIFICACIÓN DA ACTIVIDADE PREVENTIVA

Se os resultados da avaliación puxesen de manifesto situacións de risco, a empresa debe planificar a actividade preventiva, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as relacións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo. Para tal fin, definirá as medidas de prevención e/ou corrección do risco, fixando os

recursos humanos e materiais para levalas a cabo, as persoas responsables da súa execución e os prazos para iso. Entre esas medidas debe figurar necesariamente a declaración de principios ou compromiso da empresa, accións de formación e sensibilización e un procedemento de actuación fronte ao acoso (artigo 16.2 LPRL).



03. OUTRAS OBRIGAS PREVENTIVAS

3.1

A prevención do acoso debe considerarse dentro dos contidos da información e formación preventiva do persoal directivo e das persoas traballadoras e da vixilancia da saúde destas (artigos 18, 19 e 22 LPRL)

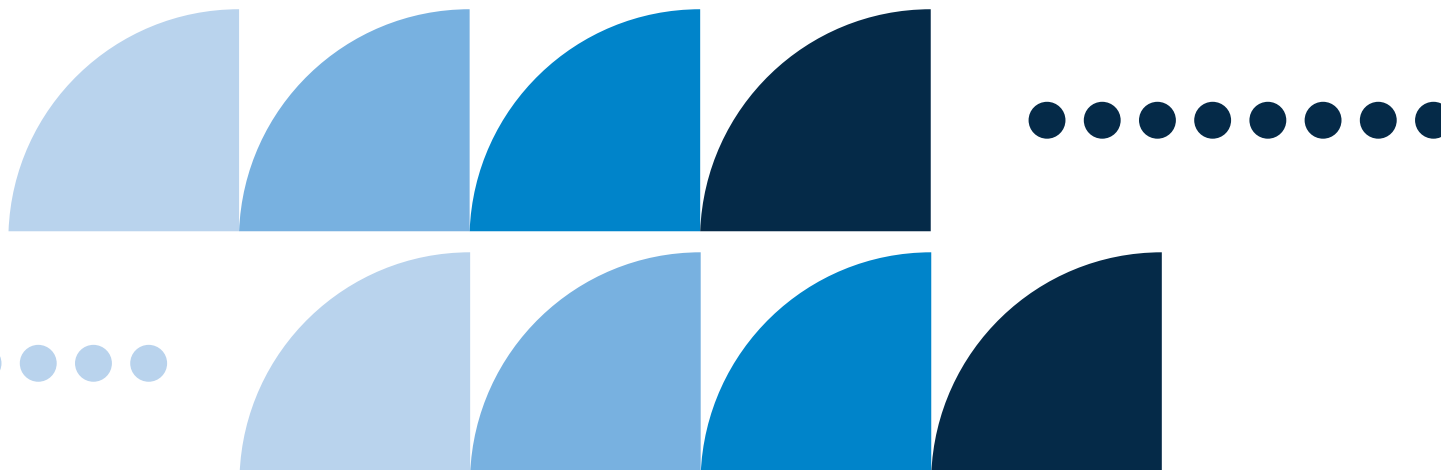
3.2

Cando concorran varias empresas nun mesmo centro de traballo, estas deberán cooperar para a adopción das medidas de coordinación de actividades que sexan necesarias nesta materia (artigo 24 LPRL e Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais).

3.3

Cando se produza un dano para a saúde dos traballadores conectado causalmente cunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, a empresa deberá (artigo 16.3 LPRL):

- Investigar os feitos, identificando as causas dos mesmos e as medidas correctoras para aplicar.
- Tramitar as prestacións de Seguridade Social derivadas da devandita situación como continxencia profesional.
- Comunicarlle os feitos á autoridade laboral competente como accidente de traballo.



TEMA V

O PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO

Xunto á documentación relativa á xestión dos riscos laborais na empresa, o protocolo é o documento básico para a prevención e tratamento das situacións de acoso sexual e por razón de sexo e comprende:

- **A declaración institucional ou compromiso empresarial**
- **Medidas preventivas de sensibilización, formación e información**
- **Procedementos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo**

01.

QUE EMPRESAS ESTÁN OBRIGADAS A DISPOÑER DUN PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO?

Todas as empresas, sexa cal for o seu tamaño, sector ou número de persoas traballadoras, deben dispoñer dun protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo (artigo 48 da LOIMH).¹¹

02.

QUEN É O/A RESPONSABLE DA IMPLANTACIÓN DO PROTOCOLO?

O responsable do protocolo e da súa implantación é sempre a empresa ou organización, e iso con independencia de que outras persoas teñan competencias para intervir no procedemento (comité asesor, servizos de prevención, delegados e delegadas de prevención etc.)

Para ese efecto, debemos ter en conta que aínda que a tramitación do procedemento (admisión da denuncia, investigación dos feitos denunciados e elaboración do informe de conclusións e propostas de actuación) levárase a cabo polo comité asesor ou as persoas designadas como asesores/as confidentiais),

isto non significa que a empresa deixe de ser responsable en ningún momento da correcta aplicación do procedemento, nin supón delegación no comité asesor das súas potestades organizativas e disciplinarias, xa que é a empresa quen debe adoptar efectivamente as medidas propostas pola comisión.

Dado que o protocolo de actuación tamén é un instrumento de prevención de riscos laborais será necesaria a intervención, colaboración e coordinación co servizo de prevención propio ou alleo da empresa ou coas persoas designadas para levar a cabo as actividades de prevención na empresa.

As administracións públicas tamén deben dispoñer dun protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, que deberán negociar coa representación legal das persoas traballadoras (artigo 62 da LOIMH).

03. COMO SE DEBE NEGOCIAR E FORMALIZAR O PROTOCOLO?

A empresa debe negociar o protocolo **coa representación legal das persoas traballadoras** (artigo 48 LOIHM), débense diferenciar aquí as empresas obrigadas a implantar plan de igualdade e as non obrigadas, conforme ao disposto no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro¹².

- **As empresas obrigadas a negociar e implantar un plan de igualdade** (xa sexa por disposición legal, do convenio colectivo ou dun acordo sancionador), deben axustarse ao disposto na LOIHM e no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro. Neste establécese que a prevención do acoso sexual e por razón de sexo formará parte dos contidos do diagnóstico (artigo 7.1 i) e o procedemento de actuación formará parte da negociación do devandito plan (Anexo 7). Por tanto, o deber de negociar as medidas de prevención do acoso e o procedemento de actuación formalizárase dentro da negociación do plan de igualdade e formará parte deste. A negociación levarase a cabo coa comisión negociadora do plan, constituída conforme ás regras do artigo 5 do Real decreto.

- **As empresas que non estean obrigadas a negociar e implantar un plan de igualdade**, deberán negociar as medidas de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo coa representación legal das persoas traballadoras. Se non existise esta, recoméndase recorrer, por analogía, aos mecanismos previstos no artigo 5 do Real decreto 901/2020.

A empresa debe negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo. Aínda que a obriga de negociar non implica a obriga acordar a empresa debería recorrer a todos os medios de solución xudicial e extraxudicial de conflitos antes de impoñer o plan de igualdade ou o protocolo sen acordar¹³.

Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, publicado no BOE do 14 de outubro de 2020. Entrada en vigor: 14 de xaneiro de 2021.

¹³ Véxase a STS do 9 de maio de 2017. Segundo a xurisprudencia relativa aos plans de igualdade, só circunstancias excepcionais poden xustificar unha imposición unilateral, como o bloqueo na negociación exclusivamente imputable á parte social (STS do 13 de setembro de 2018).

04.

QUE OBRIGAS TEN A EMPRESA SE O PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VÉN DEFINIDO NO CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL?

Negóciense e defínense cada vez con maior frecuencia protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo na negociación colectiva sectorial. Neste caso, a empresa debe adoptar as medidas necesarias para implementar ese protocolo na súa organización, negociando tales medidas coa representación legal das persoas traballadoras. Normalmente será necesario que designe as persoas concretas que levarán a cabo a función de comité asesor dentro da súa or-

ganización, e en xeral, especificar todo aquilo que non veña detallado no protocolo do convenio, adaptándoo á realidade empresarial. Queda así mesmo obrigado a adoptar o resto de medidas preventivas non previstas no convenio: avaliar os riscos psicosociais, integralos na xestión da prevención, realizar accións formativas, informativas ou de sensibilización, emitir e difundir a declaración institucional etc.

05.

PODE INCLUÍRSE NO PROTOCOLO A PROTECCIÓN FRONTE A OUTROS TIPOS DE ACOSO NO TRABALLO?

É perfectamente posible, e mesmo recomendable que o protocolo contemple a prevención e tratamento de todo tipo de acoso (por exemplo, o acoso moral ou mobbing, outros tipos de acosos discriminatorios distintos do sexual e por razón de sexo), xa que todos eles son manifestacións da violencia no lugar de traballo e é coherente que se lles dea

un tratamento preventivo e reactivo similar, sen prexuízo das especialidades que poidan preverse para cada tipoloxía de acoso¹⁴. Por tanto, son as partes negociadoras as que determinarán se desexan facer extensivo o protocolo a outros tipos de acoso ou prefiren regularlos en instrumentos diferentes.

¹⁴ De feito, realizar un protocolo para a xestión do acoso laboral en todas as súas formas é a fórmula que recomenda a Organización Internacional do Traballo (Repertorio de recomendacións prácticas sobre a violencia no lugar de traballo no sector dos servizos e medidas para combatela, OIT, 2003) e a Organización Mundial da Saúde (Directrices marco para afrontar a violencia laboral no sector da saúde, OIT-OMS, 2002). Así mesmo, toda forma de violencia e acoso no lugar de traballo contéplase de forma conxunta no Acordo Marco Europeo sobre Acoso e Violencia no Traballo de 2007.

06. QUE CONTIDO MÍNIMO DEBE TER TODO PROTOCOLO?

EMPRESAS OBRIGADAS A NEGOCIAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE

En relación coas empresas obrigadas a negociar e implantar un plan de igualdade, debemos atender ao disposto no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Esta disposición, que entrou en vigor o 14 de xaneiro de 2021, establece como contido mínimo de todo diagnóstico "a prevención do acoso sexual e por razón de sexo", e debe conter o devandito diagnóstico "unha descrición dos procedementos e/ou medidas de sensibilización, prevención, detección e actuación contra do acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, así como da accesibilidade destes" (Anexo, apartado 7). O contido mínimo dos procedementos de actuación (ou protocolo de actuación) será, seguindo o devandito anexo:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual e por razón de sexo e identificación de condutas que puidesen ser constitutivas de acoso.
- b) Procedemento de actuación fronte ao acoso para lles dar canle ás queixas ou denuncias que puidesen producirse, e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.
- c) Identificación das medidas reactivas fronte ao acoso e no seu caso, o réxime disciplinario.

EMPRESAS NON OBRIGADAS A NEGOCIAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE

O disposto para as empresas obrigadas a implantar un plan de igualdade en canto ao contido mínimo do protocolo é extrapolable a todas as demais empresas. En efecto, este contido mínimo véuselle esixindo a toda empresa con base na Recomendación da Comisión Europea de 1991, o Acordo Marco Europeo de 2007 e as Notas Técnicas de Prevención do INSHT 507, 891 e 892.

Con base en todas estas disposicións, podemos sinalar que será contido mínimo esixible en todo protocolo para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo no traballo, estea a empresa obrigada ou non a implantar un plan de igualdade, o seguinte:

6.1. A declaración institucional ou declaración de principios da empresa.

Unha organización na cal hai unha cultura de tolerancia cero ao abuso e ao acoso (de calquera tipo) favorece a contención destas condutas e permite crear un clima de confianza que permite ás persoas comunicar estas situacións sen medo ás represalias.

Por iso é polo que unha das medidas preventivas e de sensibilización básicas sexa a declaración institucional ou declaración de principios da empresa pola cal esta exterioriza o seu compromiso de manter unha contorna de traballo seguro e respectuoso coa dignidade, a liberdade individual e os dereitos fundamentais de todas as persoas traballadoras, de condenar as condutas constitutivas de acoso sexual e por razón de sexo e de actuar adecuadamente no caso de que esas condutas cheguen a producirse. Nela recollerase expresamente a obriga da dirección, das persoas que actúen como mandos

intermedios e de todo o persoal de aplicar estes principios, contribuír a previr e erradicar estas condutas e colaborar no seu esclarecemento e resolución.

Esta declaración de principios pode emitirse e difundirse pola empresa con carácter previo á elaboración do protocolo, ou pode emitirse e difundirse ao mesmo tempo que este, pero en todo caso formará parte dos contidos do protocolo e o seu contido será obxecto de negociación coa representación as persoas traballadoras. Un aspecto fundamental é facela pública e darlle a máxima difusión (intranet empresarial ou páxina web da empresa, taboleiros de anuncios, manuais de acollida de persoal, correos electrónicos etc.).

Acompáñase un modelo de declaración institucional como ANEXO I.

6.2. Medidas de formación, información e sensibilización

A empresa debe negociar coa representación legal das accións e campañas de sensibilización, formación e información en materia de acoso sexual e por razón de sexo e dos procedementos de actuación previstos fronte a estas condutas.

Este tipo de accións constitúen medidas preventivas e de sensibilización fronte ao acoso (coadxuvan a evitar que se produza o acoso) e son condición necesaria para unha eficaz e correcta aplicación dos procedementos de actuación previstos no protocolo (axudan a entender como aplicar as medidas reactivas e correctoras se se produce un acoso).

Estas medidas poderán instrumentarse a través de charlas, xornadas, talleres de formación, difusión de información a través da intranet empresarial, taboleiros de anuncios, de folletos divulgativos, campañas informativas e/ou publicitarias, códigos de condutas, manuais de boas prácticas, manuais de acollida do persoal de novo ingreso ou calquera outro medio que estime oportuno e orientarase cara aos obxectivos seguintes:

- Clarificar e exemplificar as distintas formas de acoso.
- Aprender a identificar unha situación de acoso e coñecer o protocolo de actuación.
- Concienciar a todo o mundo sobre as súas responsabilidades na construción dunha contorna de traballo respectuosa.
- Fomentar unha linguaxe que transmita ideas de equilibrio e igualdade entre homes e mulleres.
- Promover cambios nas actitudes en relación co rol das mulleres no traballo, especialmente en ambientes masculinizados.

É especialmente relevante definir accións específicas para tres grupos de persoas:

- As persoas con responsabilidades directivas e de mando, así como a representación das persoas traballadoras: o seu papel na creación da cultura de traballo é moi importante e deben mostrar que non se tolera ningunha conduta ofensiva ou molesta e que dan soporte á política e o procedemento establecido.
- As persoas que integran o conxunto do persoal. O persoal ten que coñecer desde un principio os seus dereitos e as súas responsabilidades e tamén os mecanismos de prevención e actuación previstos.
- As persoas con responsabilidades directas no proceso: estas persoas teñen que estar especificamente formadas e informadas, xa que serán as encargadas de xestionar posibles comunicacións e denuncias de situacións de acoso.

Acompáñanse varios modelos de documentos divulgativos/informativos nos Anexos VIII, IX e X.

6.3. Conceptualización do acoso sexual e por razón de sexo. Identificación de condutas que puidesen ser constitutivas de acoso

6.4. Ámbito de aplicación do protocolo

- **Ámbito espacial**

Preverase a súa aplicación a todos os centros de traballo da empresa, abarcando tanto os comportamentos que teñan lugar nel como os que teña lugar fóra del, en misión ou durante a execución de proxectos ou tarefas propios do traballo; viaxes, reunións de traballo, xornadas formativas; ou en funcións sociais ligadas ao traballo, como actos sociais de empresa.

Así mesmo, deberá comprender as condutas que teñan lugar tanto persoal e presencialmente, como a través de medios tecnolóxicos ou dixitais (ciberacoso). Neste sentido, deberá terse en conta as particularidades do traballo a distancia e do teletraballo¹⁵.

- **Ámbito persoal**

Distinguirase o seu ámbito de aplicación persoal tanto desde o punto de vista do suxeito activo ou persoa que comete o acoso como desde o punto de vista do suxeito pasivo ou persoa que é obxecto de tales condutas, nos termos explicados no tema I.5.

- **Ámbito temporal**

O protocolo entrará en vigor na data que determinen as partes negociadoras tras a súa firma, e a súa vixencia será indefinida, sen prexuízo das accións de seguimento, avaliación dos seus resultados e revisión e mellora dos seus contidos.

6.5. Designación da comisión asesora e para a investigación do acoso sexual e por razón de sexo

O protocolo deberá definir:

- **Quen compondrá a comisión asesora**
- **Como se tomarán as decisións no seo da comisión**
- **Cales serán as súas funcións e responsabilidades**
- **Con que medios, recursos e garantías contará**
- **Como as persoas traballadoras poden contactar coa comisión**

Unha das mencións fundamentais do protocolo é a designación e identificación das persoas que van desenvolver os labores de apoio, asesoramento e investigación dos feitos. A estas persoas pódeseles denominar de distintas formas: "asesores ou asesoras confidenciais", "comité asesor", "comisión de investigación" "comité para a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo", "comité anti-acoso" etc.

¹⁵ Artigo 4 da Real decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro, de traballo a distancia (BOE de 23/09/2020).

Para a súa selección, preferiranse aquelas persoas con competencias en prevención de riscos laborais, ou especializados en cuestións de persoal ou con coñecementos médicos, psicolóxicos ou xurídicos. O seu nomeamento debe ser obxecto de negociación coa representación legal das persoas traballadoras, como o resto do contido do protocolo, sendo recomendable que sexa consensuado.

A normativa non determina o número de persoas que han de integrar esta comisión. Podería ser unha única persoa, pero é recomendable que sexan varias, para permitirlle á vítima elixir a cal delas solicitar asesoramento e ante quen presentar a denuncia, especialmente en prevención da posibilidade de que algunha das persoas integrantes da comisión poida estar involucrada no presunto acoso. Así mesmo, é recomendable que forme parte da comisión un/unha representante das persoas traballadoras e, se é posible, que ambos os sexos estean representados de forma paritaria nela.

EXEMPLO DE BOA PRÁCTICA

A Comisión podería estar integrada por unha persoa da representación legal do persoal; unha persoa designada pola dirección da empresa; e un técnico ou técnica especializado en prevención de riscos laborais (preferentemente en psicocioloxía e ergonomía aplicada, ou con formación en psicoloxía).

Fonte: Nota Técnica de Prevención do INSHT n.º 892, de 2011.

As fórmulas para articular o funcionamento da comisión ou asesoría confidencial son basicamente dúas:

Contemplando dúas comisións con distintas competencias

Poden separarse as funcións de asesoría confidencial, encomendándoas a unha ou, preferiblemente, varias persoas (persoas externas expertas en igualdade e acoso, persoas do servizo de prevención, da representación legal das persoas traballadoras), que asumirían unicamente as funcións de asesoramento e acompañamento ás posible vítimas, recepción de consultas etc. tanto con carácter previo á presentación dunha denuncia como despois de presentarse a mesma. Esta persoa ou persoas tamén poderían asumir as funcións de admisión das denuncias e mediación durante o procedemento informal. Nestes casos, preveríase unha comisión específica instrutora dos procedementos formais, cuxas funcións serían levar a cabo a investigación, emitir o informe final e velar pola adopción das medidas propostas á empresa e polas garantías do procedemento¹⁶.

¹⁶ Por exemplo, no Convenio colectivo do grupo Mercadona SA (BOE 18/02/2019), contéplase unha Comisión de Información e unha Comisión de Instrución (artigo 29: Recibida a reclamación, constituirase unha Comisión de Información que estará formada por un/unha xerente de RRHH, e un/unha representante sindical. A Comisión actuará:

1. Valorando se hai indicios de acoso.

2. Resolvendo o conflito entre ambas as partes.

Tras unha valoración inicial, se se conclúen feitos ou indicios suficientes que poñan de manifesto a necesidade de realizar unha investigación máis exhaustiva, pasarase a analizar a queixa pola Comisión de Instrución, que se encargará do resto do procedemento)

A segunda posibilidade é

Designar a unha única comisión ou comité que asuma a totalidade de competencias.

Neste caso, as súas funcións, responsabilidades e garantías deben quedar perfectamente definidas no protocolo, e pódense citar entre elas:

- Recibir e admitir a trámite as denuncias.
- Realizar as funcións de asesoramento e acompañamento á presunta vítima de acoso.
- Levar a cabo a investigación dos feitos denunciados
- Recomendarlle e/ou propoñerlle á dirección da empresa a adopción de medidas cautelares.
- Velar polas garantías do procedemento.
- Elaborar un informe co resultado das súas investigacións e con proposta de medidas, que elevará á dirección da empresa.
- Supervisar o cumprimento efectivo das sancións impostas pola dirección da empresa como consecuencia do acoso.
- Participar na avaliación das accións postas en práctica, a súa efectividade e propoñer melloras ás partes asinantes do protocolo.
- Pode preverse que poida atender consultas informais de traballadoras e traballadores nas materias relacionadas coas súas competencias. Estas consultas serán confidenciais.

A composición da comisión deberá quedar perfectamente definida no protocolo, así como a designación ou nomeamento das concretas persoas que a integrarán e os medios a través dos cales as persoas traballadoras poden contactar con elas. O nomeamento pode aparecer no propio protocolo, pero é máis recomendable que se contemple nun documento anexo a este, xa que é habitual que se produzan cambios nas persoas integrantes da comisión ao longo da vixencia do protocolo (por exemplo, na representación legal das persoas traballadoras, pola realización de novas eleccións sindicais, ou a existencia de revogacións ou dimisións; cambios de servizo de prevención ou dos profesionais que o compoñen; cesamentos ou extinción da relación laboral doutras persoas que compoñan a comisión; dimisión ou renuncia dalgunha destas persoas etc.). Para ese efecto, é necesario contemplar un ou varios suplentes para cada persoa membro da comisión.

É de especial importancia contemplar o réxime de incompatibilidades para intervir na comisión cando unha ou varias das persoas designadas estean involucradas no presunto acoso, ou cando exista relación de parentesco, de amizade ou inimidade manifesta, ou de superioridade ou subordinación xerárquica inmediata respecto de a vítima ou a persoa denunciada. O motivo de incompatibilidade concorrente pode ser alegado pola persoa en quen concorre, pola vítima, pola persoa denunciada ou por calquera outra persoa traballadora da empresa ou partes intervenientes no proceso. Determinarase, así mesmo, quen asumirá a competencia de dirimir as discrepancias que xurdan nesta materia. De acreditarse a concorrencia da incompatibilidade, a persoa afectada por esta será substituída pola persoa suplente prevista, só para os efectos do devandito procedemento.

O protocolo definirá os medios e recursos de que dispoñerá a comisión asesora para o desenvolvemento das súas funcións, entre os que deberán figurar:

- Os medios materiais necesarios para o exercicio da súa función (uso de locais, material informático e de oficina etc.)
- O acceso a toda a información e documentación que puidese ter relación co caso.
- Acceso libre a todas as dependencias da empresa.
- Permisos ou dispoñibilidade horaria para o desenvolvemento das súas funcións.
- Posibilidade de recorrer a persoal externo para solicitar asesoramento u apoio técnico (especialistas en igualdade de xénero, psicólogos, xuristas etc.).
- Obriga de todo o persoal de colaborar coa comisión no exercicio das súas funcións.

6.6. Procedementos de actuación

Unha parte fundamental do protocolo é a definición dos procedementos de actuación a seguir unha vez recibíuse unha denuncia sobre feitos presuntamente constitutivos de acoso sexual ou por razón de sexo. O protocolo debe contemplar necesariamente un procedemento formal de actuación. Se as partes negociadoras do protocolo o estiman pertinente, preverase así mesmo un procedemento informal de actuación, que en calquera caso será de utilización opcional ou voluntaria para a vítima do presunto acoso.

PRINCIPIOS REITORES E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

En calquera caso, o procedemento, formal ou informal, deberá revestir unha serie de garantías e respectar os seguintes principios reitores:

Respecto 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. As partes afectadas poderán ser asistidas en todo momento, por unha persoa que as asesore ou represente ao longo do procedemento.

¹⁷ O establecemento de vías ou procedementos informais para resolver este tipo de situacións recoméndase expresamente no punto 5 b i) da Recomendación da Comisión, do 27 de novembro de 1991, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo e no punto 4 da Comunicación da Comisión ao Consello e ao Parlamento Europeo pola que se transmite o acordo marco europeo sobre o acoso e a violencia no traballo. Con todo, a idoneidade de tales procedementos non é unha cuestión pacífica entre os expertos, xa que hai quen desaconsella as vías ou procedementos informais de solución, por consideralos pouco garantistas e efectivos (por exemplo, NTP do INSHT 892). Con todo, outros expertos consideran que pode ser útil, xa que o que se busca ante todo polas vítimas é que cese a conduta e se manteña a maior reserva posible. En calquera caso, se se contemplan debe garantirse que serán de utilización facultativa ou opcional para a vítima, polo que só se aplicarán cando esta así o desexe ou solicite (o artigo 48.1 do Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica prohibe os medios alternativos obrigatorios de resolución deste tipo de conflitos)

Confidencialidade

As persoas que interveñen no procedemento teñen 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. Toda a información e documentación que se xere durante o procedemento terá carácter confidencial.

É recomendable que, co fin de garantir a confidencialidade, as persoas responsables da xestión do caso asignen uns códigos alfanuméricos identificativos tanto da persoa presuntamente vítima do acoso como da persoa presuntamente autora do acoso.

Os datos relativos á saúde serán tratados de forma específica, de tal maneira que para incorporalos ao expediente será necesaria a autorización expresa da persoa afectada. Nos seus informes e dilixencias, a comisión asesora deberá garantir a confidencialidade dos datos relativos á saúde de que tivese coñecemento ao longo da investigación.

Dilixencia e celeridade

A investigación e a resolución 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. Para ese efecto, deberán fixarse prazos máximos de resolución do procedemento, sen prexuízo de que poida habilitarse á comisión asesora a súa ampliación polo tempo estritamente necesario cando concorran circunstancias excepcionais que impidan o seu cumprimento.

Imparcialidade, contradición e dereito a ser escoitadas de todas as partes

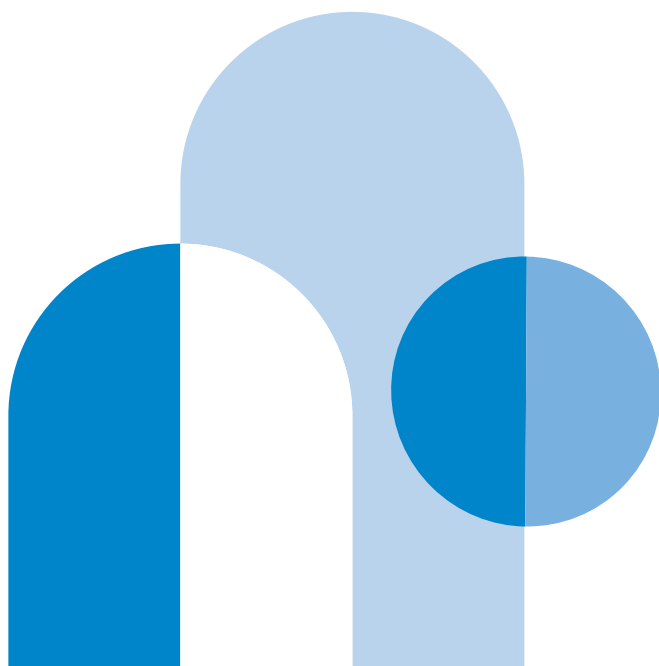
O procedemento garante unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Perseguirase de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

Garantía de indemnidade fronte a represalias

Todas as persoas intervinientes no procedemento (denunciante, presunta vítima, persoas integrantes da comisión asesora, persoas que comparezan como testemuñas ou axuden ou participen na investigación) deberán ser protexidas fronte a calquera posible represalia.

Colaboración

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



PRESENTACIÓN DA DENUNCIA OU QUEIXA: FORMA, CANLES DE PRESENTACIÓN E LEXITIMACIÓN

Deberá especificarse a forma en que poderán presentarse as denuncias ou queixas (verbal, escrita) e o contido ou requisitos desta, sendo recomendable que se acompañe un formulario ou modelo de denuncia, que estará ao dispor de todas as persoas traballadoras e da representación legal das mesmas (incorporándoo como anexo ao Protocolo, integrándoo nos contidos da intranet empresarial etc.).

Estableceranse as canles ou vías de presentación da denuncia, achegando polo menos dúas alternativas (a través dunha caixa de correos ou dunha dirección de correo electrónico habilitada expresamente para iso, directamente ante calquera persoa integrante da comisión, ante calquera persoa representante do persoal etc.)

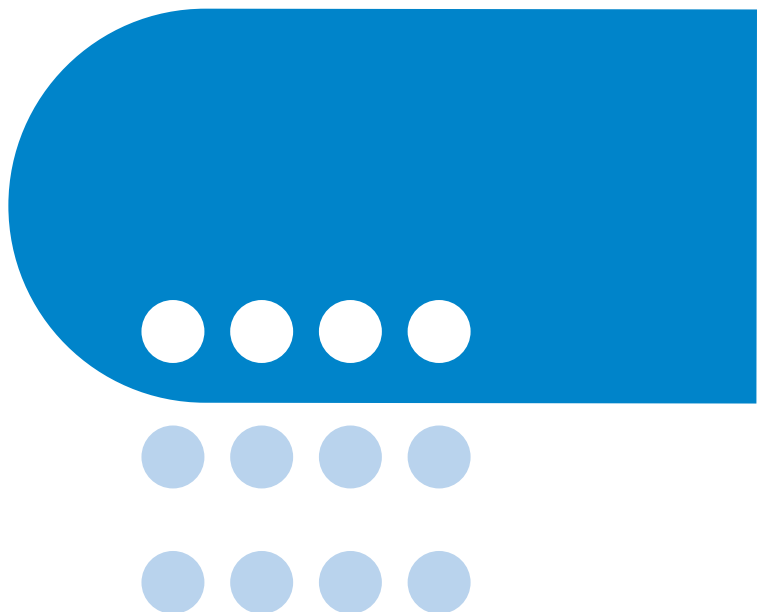
Debe contemplarse así mesmo a lexitimación para presentar a denuncia, é dicir, quen pode instar a apertura do procedemento de actuación. En principio, a lexitimación non debería limitarse só á presunta vítima do acoso, senón estenderse a calquera persoa traballadora e á representación unitaria ou sindical das persoas traballadoras. E iso porque é unha cuestión que afecta non só á saúde de quen o padece, senón tamén ao clima e ambiente laboral. Con todo, se a denuncia proviñese de persoa distinta da presunta vítima, debe preverse a obriga de comunicarllo con moita brevidade, garantíndolle a confidencialidade, protección da súa intimidade e indemnidade fronte a represalias. Se manifestase o seu desexo de non ser parte activa no procedemento, iso non impedirá que este prosiga.

PROCEDEMENTO INFORMAL

Non é obrigatorio definir un procedemento informal de solución deste tipo de conflitos. Só se contemplará se as partes negociadoras do protocolo así o estiman conveniente.

De contemplarse, deberá obedecer ás seguintes características:

- É de utilización opcional ou facultativa para a presunta vítima. Se esta solicita que se prescinda desta fase e aplíquese o procedemento formal, acudirase directamente a este¹⁸.
- É de utilización limitada: só aplícase aos actos de acoso non graves ou actos nos que hai elementos de acoso e que poden acabar dexenerando nunha situación de acoso grave ou violencia.
- É de utilización única: non se pode reiterar polos mesmos feitos.



¹⁸ É fundamental respectar e deixar ben establecida a voluntariedade para a vítima das vías informais de solución, xa que a imposición obrigatoria deste tipo de procedementos contraviría o disposto no artigo 48.1 do Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica: *as partes adoptarán as medidas legislativas ou doutro tipo necesarias para prohibir os modos alternativos obrigatorios de resolución de conflitos, incluídas a mediación e a conciliación, no que respecta a todas as formas de violencia incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio.*

O obxectivo do procedemento informal é lograr que a situación de acoso cesamento ou dexenere en condutas de maior gravidade, sen imposición de medidas sancionadoras. Substanciaríase da seguinte forma: a comisión asesora (ou unha das persoas que a compoñen, por delegación), tras recibir unha queixa ou denuncia onde se relaten feitos que poden ser constitutivos de acoso sexual ou por razón de sexo onde a vítima solicite que se aplique este procedemento, reunirase coa máxima celeridade coa persoa denunciada. Informarase a esta da existencia da queixa, sen que sexa necesario identificar a persoa que a presentou, dos feitos que se imputan e da súa cualificación, indicando as responsabilidades disciplinarias a que podería dar lugar de ser certa e verificarse. Aclararase que nesta fase non hai aínda procedemento sancionador nin dá lugar á imposición de sanción algunha. O denunciado pode gardar silencio, dar a explicación que considere oportuna ou manifestar a súa oposición á queixa, sen que o que diga poida ser utilizado na súa contra. A conclusión do procedemento informal ten lugar mediante a comunicación do resultado á persoa que a presentou.

PROCEDIMENTO FORMAL

En relación co procedemento formal de actuación, o protocolo deberá indicar, polo menos:

O procedemento formal iniciarase coa presentación da queixa ou denuncia, ben directamente (cando a vítima non considere oportuno que se aplique primeiro o procedemento informal), ben tras aplicar o procedemento informal (cando o seu resultado non fose satisfactorio a xuízo da vítima). Para ese efecto, a persoa que a recibira procederá a convocar de inmediato á comisión. Se a denuncia foi presentada por terceira persoa distinta da vítima, a Comisión poñerase en contacto canto antes con aquela para comunicarlle o inicio do expediente e solicitarlle a súa con-

formidade ou rexeitamento a ser parte activa na instrución do expediente. Se a súa resposta é negativa, deixarase constancia fidedigna diso e tentarase proseguir a investigación se fose posible.

• Como se substanciará o procedemento de investigación

• En que prazo e con que contido deberá emitirse o informe de conclusións da comisión asesora

• Posibles medidas cautelares

• Circunstancias agravantes

• Medidas reactivas fronte ao acoso e réxime disciplinario

• Formas de conclusión do procedemento

A comisión asesora analizará o contido da denuncia e iniciará sen demora cantas dilixencias sexan precisas para determinar a veracidade dos feitos. Para ese efecto:

- Pode solicitar á dirección da empresa a achega canta información e documentación sexa necesaria.

- Pode propoñerlle á dirección da empresa a adopción de medidas cautelares.

- Entrevistarase a persoa que denuncia, solicitándose se fose necesaria a ampliación ou concreción dos aspectos da denuncia que non estivesen suficientemente desenvolto.

- Entrevistarase a persoa denunciada e ás posibles testemuñas, facendo fincapé sobre a confidencialidade do proceso.

- Solicitará a asistencia ou asesoramento de terceiras persoas se for necesario (expertos en igualdade, en psicoloxía, en dereito etc.).

É fundamental que no protocolo se fixen os prazos aos que estarán suxeitas as actuacións dentro do procedemento formal, e en particular:

- O prazo máximo para iniciar a investigación e comunicar a existencia da denuncia á persoa denunciada. Recoméndase a fixación dun prazo máximo de 3 días hábiles desde a recepción da denuncia.
- O prazo máximo para que a Comisión practique os actos de investigación e proba e emita o informe final. Recoméndase a fixación dun prazo máximo de 20 días naturais que se contarán desde a recepción da denuncia, que non poderá ampliarse salvo que concorran circunstancias excepcionais debidamente xustificadas.
- O prazo máximo para que a Dirección da empresa dite resolución acordando as medidas propostas. Recoméndase a fixación dun prazo máximo para iso de 5 días hábiles que se contarán desde a recepción do informe da Comisión.

En xeral, o procedemento deberá estar finalizado antes de que transcorran 30 días naturais desde a recepción da denuncia.

A comisión emitirá un informe coas súas conclusións e propostas, que deberá recoller os seguintes aspectos básicos:

- A identificación da persoa que presentou a denuncia, da persoa presuntamente acosada e da persoa presuntamente autora do acoso.
- A relación de antecedentes do caso
- Un resumo das dilixencias e probas practicadas
- Os feitos que se consideran acreditados tras a investigación
- As circunstancias agravantes observadas (se procede)
- A proposta de medidas correctoras

A comisión asesora é quen lle PROPÓN a adopción de medidas (cautelares ou definitivas) á dirección da empresa, pero é esta quen as ADOPTA e APLICA.

As propostas da comisión son VINCULANTES para a empresa, salvo por causas excepcionais e debidamente xustificadas.

O informe elévase á dirección da empresa e as medidas propostas serán vinculantes para a empresa (salvo circunstancias excepcionais e debidamente xustificadas).

É a empresa, a través da dirección ou departamento competente, quen emitirá unha resolución, na que pode concluír:

A) Que hai evidencias suficientemente probadas da existencia dunha situación de acoso, nese caso:

- Incoará o expediente disciplinario oportuno contra a persoa responsable.
- Adoptará as medidas correctoras da situación.
- Pronunciarase sobre a adopción das medidas de prevención terciaria que procedan.

B) Que non hai evidencias suficientemente probadas da existencia do acoso, nese caso acordará o arquivo da denuncia.

RÉXIME DISCIPLINARIO E SANCIONADOR

No protocolo deberán aparecer identificadas as posibles medidas correctoras ante unha situación de acoso e o réxime disciplinario, que deberá axustarse ao establecido no convenio colectivo que sexa de aplicación. O acoso considérase falta grave ou moi grave, segundo a gravidade ou intensidade deste, e deberase axustar a súa cualificación á tipificación de infraccións e sancións recollidas no convenio de aplicación. É moi importante que as sancións sexan coherentes e proporcionadas coa gravidade da conduta e as posibles circunstancias agravantes que concorran. Se da investigación realizada resulta que se cometeu algunha outra falta disciplinaria diferente ao acoso incoarase o expediente que corresponda.

Así mesmo, contemplará as circunstancias agravantes que poidan apreciarse á hora de graduar a sanción, como que:

- a. A persoa denunciada sexa reincidente na comisión de actos de acoso.
- b. Existan dúas 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 discapacidade física ou mental.
- f. O estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións, médicamente acreditadas.
- g. O contrato da vítima non sexa indefinido, ou se produciu o acoso durante o período de proba, ou nunha relación non laboral como a de estudantes en prácticas formativas non laborais, bolseiros/as etc.
- h. O acoso se produza 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.

No suposto de resolución do expediente con sanción que non comporte o traslado forzoso ou o despedimento, deberán adoptarse medidas para que a persoa acosadora e a vítima non convivan no mesmo ambiente ou espazo de traballo, tendo a vítima a opción de permanecer no seu posto de traballo ou de solicitar un traslado sen detrimento das súas condicións laborais. Debe velarse especialmente porque non recaian sobre a vítima consecuencias laborais prexudiciais por causa do acoso padecido.

Se a investigación termina con sobresemento e arquivo da denuncia, deberíase prever a posibilidade de que a persoa denunciante solicite un traslado ou se tomen as medidas necesarias para evitar que as persoas denunciadas e denunciadas non sigan convivindo no mesmo ambiente de traballo se non o desexan.

MEDIDAS CAUTELARES

A comisión poderalle propoñer á Dirección da empresa a adopción de medidas cautelares desde o inicio do procedemento ata o seu peche, en calquera momento, motivando a súa necesidade ou xustificación.

En función das circunstancias concorrentes pode ser recomendable que se acorde preventivamente a separación da vítima e o presunto acosador ou acosadora se compartisen espazo de traballo ou tivesen relación xerárquica, a fin de evitar o agravamento da situación. Para iso poderán adoptarse medidas organizativas (cambio de posto, de departamento, de quenda etc.) e mesmo medidas de mobilidade a outro centro de traballo. A comisión poderá propoñer outras medidas cautelares que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso. Estas medidas en ningún caso poderán supoñer para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin ningunha modificación substancial destas.

6.7. Medidas de prevención terciaria

O protocolo debe definir e establecer mecanismos de apoio e asistencia ás persoas que sufriron unha situación de acoso, unha vez quedou acreditado a súa realidade. Este tipo de medidas oriéntase a restablecer e reparar os dereitos da vítima que puidesen ser vulnerados, directa ou indirectamente, polo acoso padecido, e a apoiar e favorecer a recuperación do seu proxecto persoal e profesional, podendo citarse a modo de exemplo as seguintes:

- **Restitución e reparación dos dereitos das vítimas** se o acoso realizado se concretou nun menoscabo das condicións laborais da vítima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional ou de funcións, diminución de retribucións etc.) a empresa deberá restituíla nos seus dereitos, reparando os prexuízos laborais que se lle ocasionaron.
- **Facilitar o acceso a cursos de formación para compensar os prexuízos formativos que se produciron.**
- **Asistencia e asesoramento para garantir o dereito á protección da saúde da vítima** ata o seu total restablecemento (por exemplo, dereito a solicitar asistencia e apoio psicolóxico por expertos; asesoramento sobre as prestacións sanitarias a que ten dereito etc.).
- **Asesoramento xurídico sobre os seus dereitos** como vítima de violencia de xénero (dereitos laborais, prestacións, axudas etc.), cando cumpra.
- **Cualificación como continxencia profesional dos danos para a saúde** sufridos pola vítima como consecuencia do acoso.

6.8. Seguimento e avaliación do protocolo

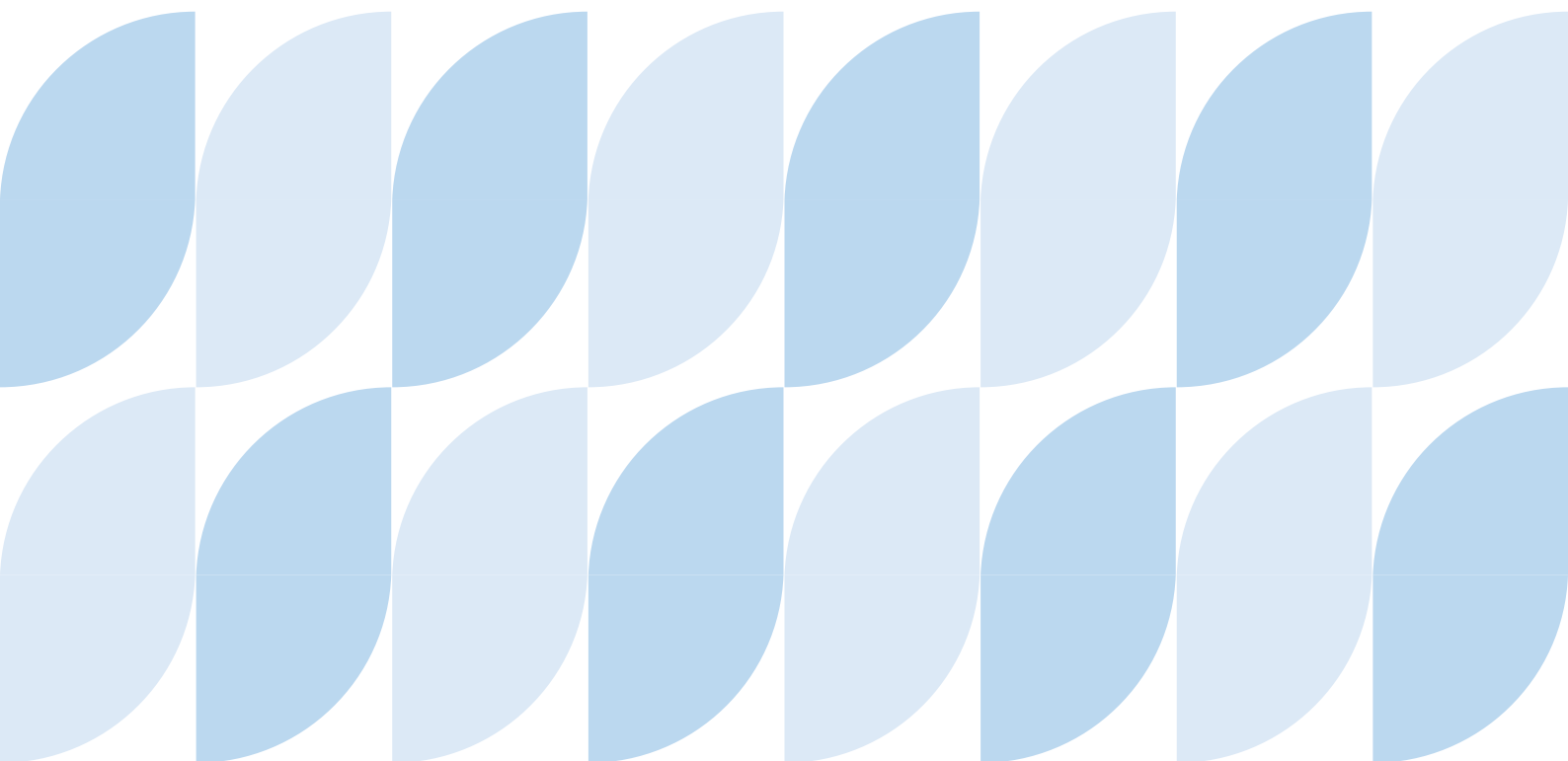
No protocolo deberán fixarse os mecanismos de seguimento da aplicación do protocolo e a avaliación periódica da súa aplicación e efectividade.

Mediante estes mecanismos búscase aprender da experiencia na aplicación do protocolo, valorar a súa efectividade e a posta en práctica das medidas previstas e detectar aqueles puntos para mellorar. polo que poderían dar lugar á revisión dos contidos do protocolo, se fose necesaria.

As accións de seguimento e avaliación realizaranse pola empresa, coa participación da representación legal das persoas traballadoras e do comité asesor, coa periodicidade que se determine no protocolo, e os seus resultados recolleranse nun informe.

Como indicadores básicos de avaliación e seguimento propóñense os seguintes:

- Número e tipoloxía de accións de información, sensibilización e formación do protocolo realizadas, os seus destinatarios, nivel de participación etc.
- Número e tipoloxía de situacións de acoso sexual que se detectaron na empresa.
- Número e tipoloxía de situacións de acoso por razón de sexo que se detectaron na empresa.
- Número de denuncias ou queixas relativas a situacións de acoso sexual e por razón de sexo presentadas.
- Número e tipoloxía de medidas correctoras implementadas.
- Número de casos en que a situación de acoso quedou acreditada e número de casos en que foi arquivada
- Datos desagregados por sexo de persoas denunciante, persoas vítimas e persoas denunciadas.



6.9. Depósito do protocolo

No protocolo determinarase a data da súa entrada en vigor e o seu período de vixencia.

As medidas, acordadas ou non, que sexan adoptadas para previr o acoso sexual e por razón de sexo no traballo poderán ser obxecto de depósito voluntario no Rexistro de convenios e acordos colectivos estatal, se as medidas son de ámbito nacional ou supraautonómico, ou no Rexistro de Convenios da Xunta de Galicia se as medidas circunscríbense ao ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia.

Se as medidas de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo formasen parte dun plan de igualdade, quedarán sometidas ao mesmo réxime que estes (inscrición e depósito obrigatorio nos mencionados rexistros)¹⁹.

6.10. Comunicación do protocolo

Unha vez formalizamos o protocolo é fundamental COMUNICARLLO a todo o persoal, dándolle a máxima difusión, e INTEGRALO nas políticas de xestión empresarial, tanto a nivel interno (a todos os niveis, especialmente nos grupos directivos ou con funcións de mando) como a nivel externo (por exemplo, nos contratos con autónomos, contratadas, provedores).

Neste sentido, a difusión do protocolo é unha ferramenta importante de sensibilización, debe ser sostida no tempo e garantir que lles sexa comunicada ás novas incorporacións ou contratacións (por exemplo, entregando copia do protocolo no momento de formalizar as novas contratacións, entregando un manual de acollida onde se recollan os seus contidos etc.)

Por iso, deben ser negociados e, se é posible, acordados coa representación legal das persoas traballadoras as canles ou vías de difusión que se utilizarán. Estas canles deben ser accesibles a todas as persoas traballadoras da empresa, mesmo a persoas externas relacionadas coa empresa, como a entrega de copia do protocolo, publicación deste na intranet empresarial ou no taboleiro de anuncios, remisión dunha copia por correo electrónico a todo o persoal etc.

¹⁹ Artigo 12 do Real decreto 901/2020, do 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. En relación co REGCON de ámbito estatal, véxase o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, e en relación co REGCON galego, o Decreto 126/2006, do 20 de xullo, polo que se regula o Rexistro de Convenios da Xunta de Galicia.

TEMA VI

A TUTELA ADMINISTRATIVA E XUDICIAL FRONTE ÁS SITUACIÓNS DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

As vías de resolución externa da situación de acoso son a administrativa, a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e a Xudicial, que comprende a orde social e o penal.

Correspóndelle á persoa que é obxecto de acoso decidir a vía pola que opta. Nada impide que inste simultaneamente a vía interna ou intraempresarial (aplicación do protocolo) e a vía administrativa (actuación da ITSS). Con todo, non pode recorrer simultaneamente á vía administrativa e á xudicial²⁰. É recomendable acudir en primeiro lugar á vía administrativa e, a continuación, á vía xudicial laboral. A actuación da ITSS non só ten o beneficio da inmediatez e da investigación de oficio, senón que os feitos constatados nesta actuación teñen presunción de certeza e veracidade e poden facerse valer como medio de proba nunha vía xudicial laboral posterior.

01. A VÍA ADMINISTRATIVA

1.1. A ACTUACIÓN PLANIFICADA E ROGADA DA INSPECCIÓN DE TRABALLO E SEGURIDADE SOCIAL

A forma de actuación da ITSS ante o acoso sexual e por razón de sexo laboral vén determinada pola Lei 23/2015, do 21 de xullo, ordenadora do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social, polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social (en diante, TRLISOS), e polo Criterio técnico 69/2009, do 19 de febreiro de 2009, sobre actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo.

A actuación inspectora nesta materia pode ser planificada ou rogada (denuncia ou, máis raramente, de peticións doutros organismos, como as entidades xestoras da Seguridade Social, órganos xudiciais etc.).

A actuación de orixe planificada nesta materia encádrase dentro da Campaña de Igualdade por razón de sexo, e máis concretamente na campaña de prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero. No marco desta campaña, e selecciona un número determinado de empresas e verifícase, en abstracto, que a empresa cumpra as súas obrigas preventivas das situacións de acoso sexual e por razón de sexo.

A actuación de orixe rogada ten lugar, normalmente, en virtude de denuncia. Calquera persoa que teña coñecemento dos feitos está lexitimada para presentar a denuncia. Con todo, convén que o faga co consentimento ou coñecemento da vítima, xa que a colaboración desta é imprescindible para chegar a constatar os feitos.

Estas actuacións teñen carácter preferente e teñen que iniciarse no prazo de 24 horas no caso de acoso sexual, e 7 días no caso de acoso por razón de sexo.

²⁰ No ámbito de actuación da ITSS non se lles dá curso ás denuncias cuxo obxecto coincida con asuntos dos que estea a coñecer un órgano xudicial. Nestes casos, debe pronunciarse primeiro o órgano xudicial e a ITSS podería intervir a posteriori axustándose aos feitos probados que recolla a resolución xudicial, sempre que non o impida a aplicación do principio non bis in idem.

A ITSS dará curso á denuncia a condición de que:

- Non exista un procedemento xudicial aberto polos mesmos feitos
- Os feitos non sexan constitutivos de delito, pola súa gravidade ou circunstancias concorrentes. Se así fóra, comunicaráselle ao Ministerio Fiscal, quen lle dará o curso que corresponda.

En ambos os casos, unha vez que se ditou resolución xudicial firme poderase solicitar a actuación da ITSS, que quedará vinculada pola declaración de feitos probados que conteña dita resolución.

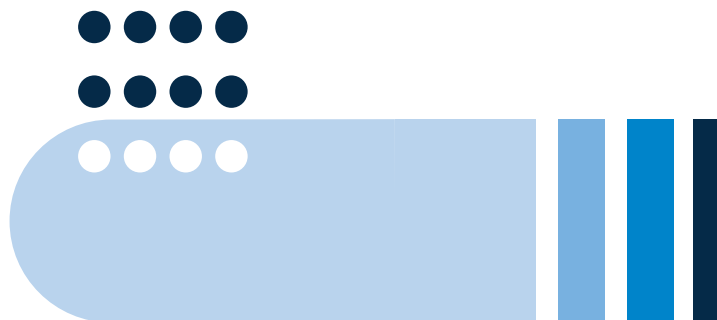
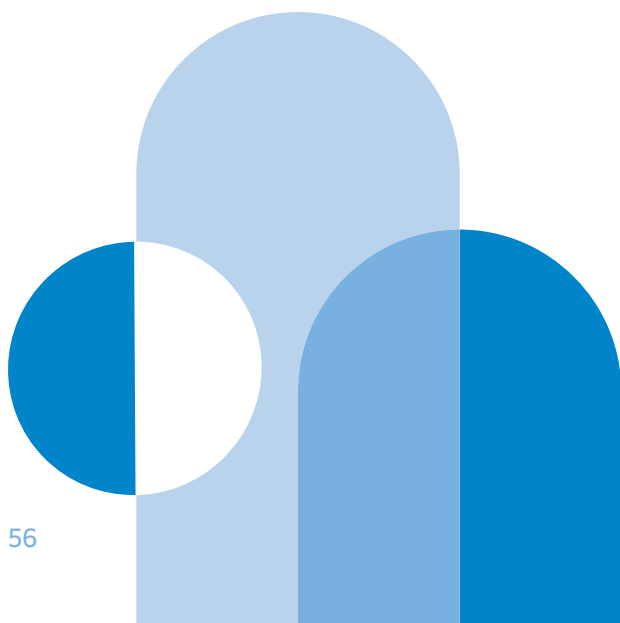
No ámbito administrativo non se fiscaliza a persoa física autora do acoso, senón á EMPRESA, en canto titular da obriga de previr e dar o adecuado tratamento ás situacións de acoso que se produzan dentro da organización.

Os factores para valorar para determinar a responsabilidade da empresa na orde administrativa son:

- Se dispón dun política preventiva do acoso suficientemente eficaz.
- Se dispón de mecanismos adecuados de actuación fronte ao acoso (protocolo) e se os puxo en práctica tan pronto foi coñecedora da situación de acoso. Abonda con que coñecese a situación por calquera medio, sen que se esixa unha comunicación formal por parte da vítima.

Dado que non hai coincidencia entre o suxeito responsable penalmente (persoa física autora do acoso) e o suxeito responsable administrativamente (empresa) poden depurarse as responsabilidades en ambos os ámbitos, xa que non se vulneraría o principio non bis in idem.

A investigación da ITSS pode conducir á existencia de responsabilidades ao empresario no ámbito das relacións laborais, da prevención de riscos laborais e da Seguridade Social.



1.2. INCUMPRIMENTOS E RESPONSABILIDADES EMPRESARIAIS EN MATERIA DE RELACIONES LABORAIS:

- Non contar con procedementos e medidas específicas para a prevención e actuación fronte a situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, ou contar con eles pero non poñelos en práctica ou executalos adecuadamente: supón o incumprimento do artigo 48 da LOIEMH e atópase tipificado como infracción administrativa grave en materia de relacións laborais no artigo 7.13 do TRLISOS

- Vulnear os dereitos de participación dos representantes legais das persoas traballadoras (negociación das devanditas medidas): supón o incumprimento do artigo 48 da LOIEMH e atópase tipificado como infracción administrativa grave en materia de relacións laborais no artigo 7.7 do TRLISOS

- No caso de que a resultados da actuación inspectora constátase a realidade do acoso, a ITSS poderá:

- *Proceder á apertura de expediente administrativo sancionador. Os artigos 8.13 e 8.13 bis do TRLISOS tipifican, respectivamente, o acoso sexual e acoso por razón de sexo como infraccións administrativas moi graves, cando se produza dentro do ámbito das facultades de dirección empresarial, con independencia de quen sexa o suxeito activo da conduta.*

- *Promover de oficio un procedemento xudicial especificamente previsto no artigo 148 c) da Lei de xurisdición social para os casos de discriminación por razón de sexo. Neste procedemento a ITSS actúa como demandante e diríxese contra a empresa infractora co obxecto de que indemnice os danos e perdas causados á vítima de acoso como consecuencia das infraccións cometidas.*

1.3. INCUMPRIMENTOS E RESPONSABILIDADES EMPRESARIAIS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS:

- Non dispoñer de avaliación de riscos psicosociais. Supón un incumprimento dos artigos 14, 15.1 e 16.1 da LPRL e tipifícase como infracción grave en prevención de riscos laborais no artigo 12.1.b) do TRLISOS.

- Dispoñer de avaliación de riscos psicosociais, pero non planificar e adoptar as medidas preventivas ou correctoras que sexan necesarias segundo os seus resultados. Iso supón un incumprimento tipificado como infracción grave en prevención de riscos laborais no artigo 12.6 do TRLISOS.

- Non integrar os contidos da avaliación e a planificación preventiva en materia de acoso sexual e por razón de sexo na formación e información preventiva, de forma suficiente e adecuada. Supón incumprimento dos artigos 18 e 19 da LPRL e tipifícase como infracción grave en materia de prevención de riscos laborais no artigo 12.8 do TRLISOS.

- Non investigar os danos para a saúde da persoa traballadora derivados dunha situación de acoso. Supón incumprimento dos artigos 18 e 19 da LPRL e tipifícase como infracción grave en materia de prevención de riscos laborais no artigo 12.3 do TRLISOS.

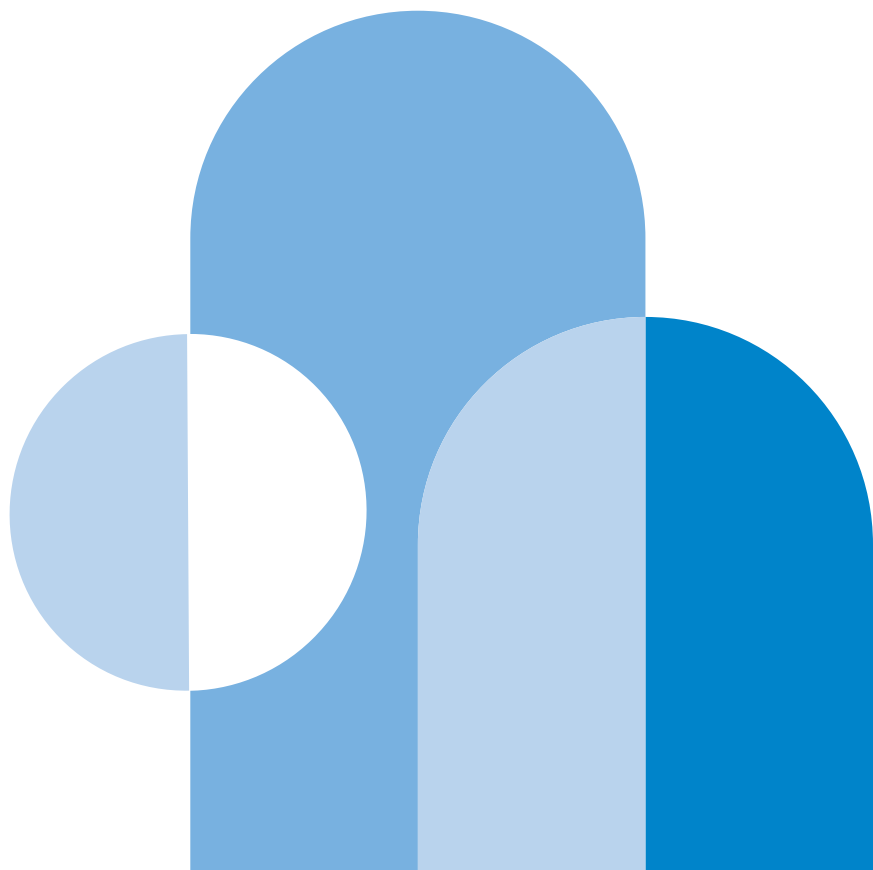
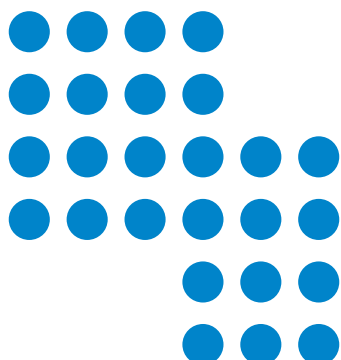
- Non adoptar as medidas de coordinación de actividades empresariais que sexan necesarias segundo o artigo 24 da LPRL e o Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da LPRL. Tipifícase como infracción grave en materia de prevención de riscos laborais no artigo 12 apartados 13 e 14 do TRLISOS.

1.4. INCUMPRIMENTOS E RESPONSABILIDADES EN ORDE ÁS PRESTACIÓNS DE SEGURIDADE SOCIAL

O acoso sexual e por razón de sexo xeran danos na saúde, que poden dar lugar a continxencias protexidas polo Sistema de Seguridade Social (como a incapacidade laboral temporal ou permanente). En supón que:

- A empresa ten que tramitar as devanditas continxencias como accidente de traballo. En caso de incumprimento desta obriga, a ITSS pode remitir informe razoado ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) para que revise a devandita cualificación. O INSS decide sobre esta cualificación iniciando de oficio o chamado procedemento de determinación de continxencia. Se o INSS non iniciase o procedemento de oficio, tanto a empresa como a persoa traballadora afectada están lexitimadas para iniciar o procedemento²¹.

- Se a ITSS constata a realidade do acoso e determina que a empresa incumpriu gravemente as súas obrigas preventivas, pode propoñer ao INSS unha recarga de entre o 30 % e o 50 % das prestacións económicas de Seguridade Social ás que teña dereito a vítima como consecuencia do acoso. A responsabilidade do pago da recarga de prestacións recaerá directamente sobre a empresa infractora, sen que poida ser obxecto de seguro algún.



²⁰ Véxase o Real decreto 1300/1995, do 21 de xullo, polo cal se desenvolve, en materia de incapacidades laborais do sistema da Seguridade Social

02. A VÍA XUDICIAL

2.1. A TUTELA NA ORDE XURISDICCIONAL SOCIAL

Desde o punto de vista laboral, a Lei 36/2011, reguladora da xurisdición social, prevé unha modalidade procesual específica, nos artigos 177 e seguintes, para a tutela dos dereitos fundamentais e das liberdades públicas. A través deste procedemento, a vítima do acoso poderá obter:

- A declaración da existencia dunha vulneración dos seus dereitos fundamentais como consecuencia do acoso.
- A declaración de nulidade radical das condutas e actos derivados do acoso e que lesionen os seus dereitos fundamentais.
- Que se ordene o cesamento inmediato da actuación contraria a dereitos fundamentais ou a liberdades públicas, ou se procede, que se obrigue á empresa para realizar unha actividade omitida, cando unha ou outra sexan esixibles segundo a natureza do dereito ou liberdade vulnerados.
- Que se restableza a persoa demandante na integridade do seu dereito e a reposición da situación ao momento anterior de producirse a lesión do dereito fundamental, así como a reparación das consecuencias derivadas da acción ou omisión do suxeito responsable, incluída a indemnización dos danos e prexuízos sufridos.
- Tamén é posible que a persoa acosada solicite a extinción da relación laboral ao amparo do artigo 50 do Estatuto dos Traballadores, se se acreditou o incumprimento grave das obrigas do empresario fronte á situación de acoso.

2.2. A TUTELA NA ORDE XURISDICIONAL PENAL

O acoso sexual no traballo está tipificado como delito no artigo 184 da Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal. Neste precepto defínese o acoso sexual como *"a solicitude de favores de natureza sexual, para si ou para un terceiro, no ámbito dunha relación laboral, docente ou de prestación de servizos, continuada ou habitual, e con tal comportamento provocar á vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante"*. A esta conduta imputáselle *"unha pena de prisión de tres a cinco meses ou de multa de seis a dez meses"*. Prevense dúas circunstancias agravantes de especial importancia:

- Que a persoa culpable de acoso sexual cometese o feito prevalecéndose dunha situación de superioridade laboral, docente ou xerárquica, ou co anuncio expreso ou tácito de lle causar á vítima un dano relacionado coas lexítimas expectativas que aquela poida ter no ámbito da relación indicada.
- Que a vítima sexa especialmente vulnerable, en razón da súa idade, enfermidade ou situación.

O acoso por razón de sexo non está tipificado como delito, pero iso non impide que os actos ou condutas que o integran poidan ter relevancia penal se alcanzan a suficiente gravidade ou entidade, podendo reconducirse ben ao delito de discriminación no traballo por razón de sexo (artigo 314), ben ao delito de acoso laboral (artigo 173.1).

BIBLIOGRAFÍA

El acoso sexual: prevención, compliance y marco legal. Gutiérrez Arranz, Roberto. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi-Thomson Reuters, 2018.

El acoso sexual: un aspecto olvidado de la violencia de género. Cuenca Piqueras, Cristina. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017.

EL ACOSO SEXUAL HORIZONTAL. RUBIO DE MEDINA, MARÍA DOLORES. BARCELONA: BOSCH, 2007.

EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL. LOUSADA AROCHENA, J. FERNANDO. GRANADA: COMARES, 1996

Violencia en el trabajo: el acoso sexual. Arbonés Lapena, Hilda Irene. Albacete: Bomarzo, 2019

La violencia de género en el ámbito laboral : el acoso sexual y el acoso sexista. Pérez del Río, Teresa. Albacete: Bomarzo, 2009.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Ministerio de Igualdad, 2010: https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf

Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña: https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocolo-para-la-prevencion-y-abordaje-del-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-la-empresa_DEF.pdf

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf

Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso en la empresa. CEM, 2019: <https://www.cem.malaga.es/portalcem/novedades/2019/GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20ELABORACI%C3%93N%20E%20IMPLANTACI%C3%93N%20DE%20UN%20PROTOCOLO%20DE%20ACOSO%20EN%20LA%20EMPRESA.pdf>

Conocer el acoso sexual y por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. Gobierno de Navarra-Instituto Navarro para la Igualdad: <https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/instituto-avarro-para-la-igualdad-gobierno-de-navarra.pdf>

Conocer el acoso sexual y por razón de sexo: aplicación práctica. Gobierno de Navarra- Instituto Navarro para la Igualdad: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D9F1100D-7FA4-44FF-8D7C-8DBC-73B06261/179070/150311as61Protocolo.pdf>

Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. CCOO de Extremadura, 2018: <https://extremadura.ccoo.es/564bb39398e5922003f9f1acfd48df66000068.pdf>

Guía sobre el acoso sexual en el trabajo. UGT-País Valenciano, 2006: https://www.ugt-pv.es/2012/guia_acos_sexual_%20UGT-PV.pdf

Modelo de protocolo de tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo para las empresas y entidades públicas. UGT Castilla y León, 2014: <http://www.ugtcyl.es/prensa/Modelo%20De%20Protocolo%20AcosoSexual.pdf>

ANEXOS

ANEXO I

MODELO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL/DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS/COMPROMISO DA EMPRESA OU ENTIDADE¹

(NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) fai público o seu compromiso co obxectivo de fomentar e manter unha contorna de traballo segura e respectuosa coa dignidade, a liberdade individual e os dereitos fundamentais de todas as persoas que integran a nosa organización.

De acordo con ese compromiso, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) declara que as

actitudes de acoso sexual e acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra a dignidade das persoas e dos seus dereitos fundamentais.

Por tanto, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) comprométese a:

- Non permitir nin tolerar baixo ningún concepto comportamentos, actitudes ou situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Non ignorar as queixas, reclamacións e denuncias dos casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo que se poidan producir na organización.
- Recibir e tramitar de forma rigorosa e rápida, así como coas debidas garantías de seguridade xurídica, confidencialidade, imparcialidade e dereito de defensa das persoas implicadas, todas as queixas, reclamacións e denuncias que puidesen producirse.
- Garantir que non se producirá ningún tipo de represalia nin contra as persoas que formulen queixas, reclamacións ou denuncias, nin contra aquelas que participen no seu proceso de resolución.
- Sancionar as persoas que acosen en función das circunstancias e condicionamentos do seu comportamento ou actitude.

Para a consecución efectiva deste compromiso (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE)

esixe de todas e cada unha das persoas que integran a súa organización, e en especial daquelas que ocupan postos directivos e de mandos intermedios, que asuman as seguintes responsabilidades:

- Tratar a todas as persoas coas que se manteñan relacións por motivos de traballo (provedores/as, clientela, persoal colaborador externo etc.) con respecto á súa dignidade e aos seus dereitos fundamentais.
- Evitar comportamentos, actitudes ou accións que son ou poidan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias ou hostís.

¹ Fonte: Manual de referencia para a elaboración de procedementos de actuación e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo no traballo. Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades. NIPO: 685-15-023-X. 201

- Actuar adecuadamente fronte a eses comportamentos, actitudes ou accións: non ignoralos, non toleralos, manifestar o seu desacordo, impedir que se repitan ou se agraven, comunicárllelos ás persoas designadas para o efecto, así como prestarlles apoio ás persoas que os sofren.

Con esta finalidade, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) comprométese a establecer as seguintes medidas para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo:

- Deseño dun protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

- Difusión e distribución entre todas as persoas traballadoras do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

- Realización de accións formativas en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo entre o persoal directivo, mandos intermedios e persoas designadas para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias.

- Realización de campañas formativas, informativas e de sensibilización en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo a todo o persoal da entidade, así como ao persoal de novo ingreso.

- Designación dun equipo de persoas, con formación específica en igualdade entre mulleres e homes, prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo e habilidades sociais para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias nesta materia.

- Establecemento dun servizo de asesoramento, apoio e asistencia ás persoas que poidan sufrir estes comportamentos, compostos por persoas coa formación e aptitudes necesarias para o desempeño dese labor.

- Avaliación e seguimento, con carácter periódico, do desenvolvemento, funcionamento e efectividade do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

- Avaliación específica dos riscos psicosociais.

No desenvolvemento e implantación das diferentes actuacións e medidas recollidas nesta declaración institucional/declaración de principios/compromiso da entidade contarase coa participación e colaboración da representación legal do persoal da organización.

Asinado en _____ o _____ de _____ de _____

(PRESIDENTE/A de NOME DA EMPRESA/ENTIDADE)

(REPRESENTACIÓN LEGAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS)

ANEXO II

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DAS SITUACIÓNS DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

A continuación expónse unha proposta ou modelo de protocolo para a prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

I. INTRODUCCIÓN E OBXECTIVOS

Co obxectivo de previr e erradicar calquera clase de comportamento que poida ser cualificable como acoso sexual e por razón de sexo na contorna laboral, _____(nome da empresa) acordouse implantar e desenvolver unha política contra calquera situación desta natureza, que contemple os seguintes elementos:

Unha declaración de principios na que se exprese a intolerancia absoluta ao acoso sexual e por razón de sexo cara a calquera persoa traballadora.

Unha política de divulgación e prevención, para difundir a importancia que a empresa lle outorga á erradicación de calquera forma de acoso sexual e por razón de sexo e para sensibilizar, informar e formar as persoas traballadoras e persoal directivo sobre as distintas formas e tipoloxías de acoso sexual e por razón de sexo e sobre o procedemento para seguir en caso de ser vítima de condutas da devandita natureza ou ter coñecemento de que se están producindo na contorna laboral.

Un procedemento interno de actuación para os casos en que se cheguen a producir as devanditas situacións.

Con estas medidas preténdese garantir unha contorna laboral libre de situacións de acoso e violencia, na que se garanta a protección da dignidade e integridade física e moral, co que se dá cumprimento ao disposto no artigo 48 da Lei orgánica para a igualdade efectiva entre mulleres e homes:

“1. As empresas deberán 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 darlles canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto deste. Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo”.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

(NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) fai público o seu compromiso co obxectivo de fomentar e manter unha contorna de traballo segura e respectuosa coa dignidade, a liberdade individual e os dereitos fundamentais de todas as persoas que integran a nosa organización.

De acordo con ese compromiso, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) declara que o acoso sexual e o acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra a dignidade das persoas e dos seus dereitos fundamentais.

Por tanto, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) comprométese a:

- Non permitir nin tolerar baixo ningún concepto comportamentos, actitudes ou situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Non ignorar as queixas, reclamacións e denuncias dos casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo que se poidan producir na organización.
- Recibir e tramitar de forma rigorosa e rápida, así como coas debidas garantías de seguridade xurídica, confidencialidade, imparcialidade e dereito de defensa das persoas implicadas, todas as queixas, reclamacións e denuncias que puidesen producirse.
- Garantir que non se producirá ningún tipo de represalia nin contra as persoas que formulen queixas, reclamacións ou denuncias, nin contra aquelas que participen no seu proceso de resolución.
- Sancionar as persoas que acosen en función das circunstancias e condicionamentos do seu comportamento ou actitude.

Para a consecución efectiva deste compromiso (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) esixe de todas e cada unha das persoas que integran a súa organización, e en especial daquelas que ocupan postos directivos e de mandos intermedios, que asuman as seguintes responsabilidades:

- Tratar a todas as persoas coas que se manteñan relacións por motivos de traballo (provedores/as, clientela, persoal colaborador externo etc.) con respecto á súa dignidade e aos seus dereitos fundamentais.
- Evitar comportamentos, actitudes ou accións que son ou poidan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias ou hostís.
- Actuar adecuadamente fronte a eses comportamentos, actitudes ou accións: non ignoralos, non toleralos, manifestar o seu desacordo, impedir que se repitan ou se agraven, comunicárllelas ás persoas designadas para o efecto, así como prestando apoio ás persoas que os sofren.

III. MEDIDAS PREVENTIVAS

Coa finalidade exposta, (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) comprométese a establecer as seguintes medidas para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo:

- Deseño dun protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Difusión e distribución entre todas as persoas traballadoras do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Realización de accións formativas en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo entre o persoal directivo, mandos intermedios e persoas designadas para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas e de sensibilización en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo a todo o persoal da entidade, así como ao persoal de novo ingreso.
- Designación dun equipo de persoas, con formación específica en igualdade entre mulleres e homes, prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo e habilidades sociais para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias nesta materia.
- Establecemento dun servizo de asesoramento, apoio e asistencia ás persoas que poidan sufrir estes comportamentos, compostos por persoas coa formación e aptitudes necesarias para o desempeño dese labor.
- Inclusión das medidas para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo no plan de igualdade da entidade.
- Realización dunha avaliación específica de riscos psicosociais.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente protocolo será de aplicación:

1.- A todas as condutas constitutivas de acoso sexual e por razón de sexo que teñan lugar nos centros de traballo da empresa, directos e indirectos, e ás que teñan lugar fóra dos devanditos centros con ocasión da prestación de traballo (reparticións, visitas a clientes, viaxes, xornadas de formación, reunións, actos sociais de empresa etc.), incluído o domicilio particular cando a prestación de traballo teña lugar a distancia ou a través de teletraballo; e con independencia dos medios utilizados para a súa comisión (presenza, verbal, telefónico, por escrito, por medios tecnolóxicos ou dixitais- ciberacoso e acoso dixital).

2.- A todas as persoas que traballan na empresa, con independencia do vínculo xurídico que os una a esta, comprendendo tanto o persoal con relación laboral como o persoal con vinculación mercantil ou de confianza (altos cargos da empresa, conselleiros/as delegados, xerencia...). Tamén quedará incluído o persoal que realice laborais de voluntariado, persoal en formación (estudantes que realicen prácticas formativas non laborais, bolseiros/as etc.) e as persoas solicitantes e/ou aspirantes a un posto de traballo durante a fase de selección de persoal.

3.- Así mesmo, será de aplicación a aquelas persoas que non forman parte da empresa, pero que se relacionan con ela por razón do seu traballo: persoal posto a disposición por empresas de traballo temporal, persoal de empresas subcontratistas, persoal cedido ou desprazado doutras empresas de grupo no marco de grupos de empresas, clientes e clientas, provedores e provedoras, solicitantes ou aspirantes a un posto de traballo durante a fase de selección de persoal e situacións asimilables.

4. No caso de que resulte implicado persoal alleo á empresa, daráselles coñecemento dos feitos ás súas respectivas empresas. No marco do deber de coordinación de actividades derivado do artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, ambas as empresas deberán cooperar para a adopción das medidas oportunas de protección, investigación e sanción dos feitos, de acordo coas potestades organizativas e disciplinarias ostentadas por cada unha delas en relación coas persoas acosadas e autoras do acoso.

V. SUXEITOS ACTIVOS E PASIVOS

Consideraranse suxeitos activos do acoso todas as persoas definidas no ámbito de aplicación, en toda a súa amplitude: empresario ou empresaria, persoal directivo e superiores xerárquicos, persoas traballadoras da empresa ou doutras empresas concorrentes (ETT, subcontratas), provedores, clientela, persoal colaborador, persoal en prácticas formativas non laborais, e outras persoas relacionadas coa vítima por razón do seu traballo.

Consideraranse suxeitos pasivos as persoas traballadoras da empresa ou en situación asimilada (persoal colaborador, persoal en prácticas formativas non laborais, solicitantes de emprego etc.).

Ambos os tipos de acoso poden afectar a homes e mulleres, e pódense producir entre persoas do mesmo sexo, aínda que son as mulleres as que o sofren de forma maioritaria.

VI. CONCEPTUALIZACIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual: Segundo o art. 7.1 da LOI 3/2007, é “calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva”. O acoso sexual distínguese das aproximacións libremente aceptadas ou toleradas e recíprocas, na medida en que as condutas de acoso sexual non son desexadas pola persoa que é obxecto delas.

Doutra banda, un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual se ten a suficiente entidade ou relevancia, polo que non é imprescindible a reiteración das condutas.

O acoso sexual pode ser de dous tipos:

a. Chantaxe sexual: é aquela na que o suxeito activo do acoso condiciona, implícita ou explicitamente, o acceso á formación profesional, ao emprego, á continuidade no traballo, a promoción profesional, a remuneración económica etc. á realización dun acto de contido sexual. Por tanto, os suxeitos activos desta tipoloxía de acoso sexual só poden ser persoas que teñan poder de decisión sobre a relación laboral e as condicións de traballo (empresario ou empresaria, xerentes, cargos directivos, mandos intermedios, representantes legais da empresa, superiores xerárquicos inmediatos da persoa acosada etc.)

b. Acoso sexual ambiental: prodúcese cando o suxeito activo do acoso sexual mantén unha conduta de natureza sexual de calquera tipo, que ten como resultado –xa se persiga directamente ou non– a creación dunha contorna laboral intimidatoria, hostil, ofensiva ou humillante para a persoa ou persoas afectadas pola devandita conduta.

Neste caso, ademais dos suxeitos anteriormente citados, poden ser suxeitos activos do acoso os compañeiros e compañeiras de traballo, clientela, persoas provedoras e colaboradoras ou terceiras persoas relacionadas dalgunha maneira coa empresa.

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

- Bromas sexuais ofensivas e comentarios sobre a aparencia física, orientación sexual ou identidade de xénero da persoa.
- Comentarios sexuais, xestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descrições ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.
- Preguntas sobre a vida sexual, orientación sexual ou preferencias sexuais da persoa.
- Difusión de rumores sobre a vida sexual dunha persoa. Difusión de vídeos de contido sexual ou erótico dunha persoa.
- Comunicacóns (cartas, notas, chamadas ou mensaxes telefónicas, correos electrónicos etc.) de contido sexual e carácter ofensivo.
- Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa orientación sexual ou identidade de xénero
- Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sentimentais e/ou sexuais, ou para retomar as relacións sentimentais e/ou sexuais tras unha ruptura.

- Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, á carreira profesional, a mellora das condicións de traballo ou a conservación do posto de traballo.
- Invitacións persistentes para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto destas deixase claro que resultan non desexadas e inoportunas.
- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo.
- Contacto físico deliberado e non solicitado (beliscar, tocar, masaxes non desexadas etc.) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Apartar ou buscar deliberadamente quedar a soas coa persoa de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente ou "accidentalmente" os xenitais ou partes corporais íntimas.
- Esixirlle á persoa traballadora o uso de roupa insinuante no posto de traballo.

Acoso por razón de sexo (tamén denominado acoso por razón de xénero): Segundo o art. 7.2. da LOI 3/2007, é "calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade (de xénero) e crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva".

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 por razón de sexo pode ser:

a. Horizontal: cando se produce entre compañeiros e compañeiras de traballo.

b. Vertical: cando entre a persoa acosadora e a vítima media unha relación xerárquica. Neste sentido, distínguese entre:

-Acoso vertical descendente: cando a persoa acosadora ocupa un cargo superior ao da vítima.

-Acoso vertical ascendente: cando a persoa acosadora ocupa un cargo inferior ao da vítima. Trátase dun dos supostos menos frecuentes, pola situación de poder da vítima e as posibilidades de reacción que diso se derivan.

A diferenza do acoso sexual, o acoso por razón de sexo relaciónase co sexo ou a identidade de xénero da persoa, pero non ten connotación ou contido sexual.

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

- Dunha traballadora só polo feito de ser muller; ou dun home polo só feito de ser home.
- Dunha persoa traballadora por motivo da súa orientación sexual ou pola súa expresión de xénero ou identidade de xénero ou condición de persoa intersexual, transexual ou en proceso de reasignación de xénero.
- Dunha muller traballadora polo feito de estar embarazada ou pola súa maternidade ou por atoparse en situacións asimilables, como estar a someténdose a técnicas de reprodución asistida.
- Dunha muller traballadora polo exercicio dalgún dereito laboral previsto para a conciliación da vida persoal e laboral.
- Dun home polo mero feito de solicitar ou gozar o seu permiso de paternidade, ou por exercer dereitos vinculados á conciliación da vida familiar e laboral.

A título de exemplo, e sen ánimo excluínte nin limitativo, relaciónanse as seguintes condutas, sempre que sexan motivados polas causas arriba indicadas (sexo ou xénero, embarazo, maternidade etc.):

- Condutas discriminatorias motivadas só polo feito de ser muller ou home, ou por non axustarse ás características físicas ou comportamentos propios do sexo biolóxico.
- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo.
- Cualificativos, epítetos ou formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo, xénero ou orientación sexual.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual do outro sexo.
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma nesgada.
- Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Ignorar achegas ou comentarios da persoa (excluír, non tomar en serio).
- Baleirar de funcións ou responsabilidades o seu posto de traballo ou deixar sen ocupación efectiva; atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Tomar decisións que afecten desfavorablemente a súa formación e promoción profesional ou calquera outras condicións de traballo.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.).

- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito por razón das devanditas causas.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1.- CONSTITUCIÓN DUNHA COMISIÓN PARA A PREVENCIÓN E 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 deberá capacitar con formación específica nesta materia.

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

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.
- c. Recomendar e xestionar ante o Departamento de Persoal as medidas preventivas e cautelares que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe coas conclusións sobre o suposto de acoso investigado, que incluírá: antecedentes do caso, resumo de dilixencias e probas practicadas, feitos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes e proposta de medidas correctoras, que elevará ao Departamento de Persoal.

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

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

Para o exercicio das súas funcións, a empresa proverá a Comisión dos medios materiais adecuados, da dispoñibilidade horaria necesaria sen diminución ningunha na súa retribución, e da posibilidade de recorrer a terceiras persoas externas se precisase asesoramento ou asistencia (especialistas en igualdade, xuristas, médicos, psicólogos etc.). Durante a fase de investigación dun suposto de acoso, e logo de información ao Departamento de persoal, a Comisión terá acceso a toda a información e documentación que puidese ter relación co caso e libre acceso a todas as dependencias e centros de traballo da empresa, debendo todo o persoal prestar a debida colaboración que se lle requira.

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

- a. Atender durante todo o procedemento á vítima de acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo e iniciar as actuacións que sexan precisas.
- b. Representar a vítima ante a Comisión, sempre que esta así o determine.
- c. Efectuar as entrevistas coas persoas denunciante, denunciada e as posibles testemuñas.
- d. Asistir á vítima durante todo o proceso de investigación, e mantela informada do estado da devandita investigación. Igualmente, prestará a asistencia necesaria posterior que, razoablemente, necesítase a vítima, incluída a xestión ante a Dirección das medidas previstas no apartado VIII do protocolo.
- e. Reportarlle á Comisión o informe preliminar.

A Comisión elaborará un procedemento ou regulamento de funcionamento interno.

As decisións no seo da Comisión adoptaranse por maioría.

2. PRINCIPIOS REITORES E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

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

• Confidencialidade: as persoas que interveñen no procedemento teñen 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. Toda a información e documentación que se xere durante o procedemento terá carácter confidencial. É recomendable que, co fin de garantir a confidencialidade, as persoas responsables da xestión do caso asignen uns códigos alfanuméricos identificativos tanto da persoa presuntamente vítima do acoso como da persoa presuntamente autora do acoso.

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

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

- * Respecto á presunción de inocencia da persoa denunciada

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

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

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

3. INICIACIÓN DO PROCEDEMENTO

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

3.1. PRESENTACIÓN DA DENUNCIA

O procedemento iníciase coa queixa ou denuncia presentada por escrito, con relato dos feitos, as testemuñas e os medios de proba de que dispuxese. Poderá utilizarse o modelo de denuncia que acompaña o presente protocolo. A denuncia poderá presentarse directamente ou a través de correo electrónico (_____indicar enderezo) ante calquera das persoas membros da Comisión.

As denuncias poderán presentarse tanto pola persoa agraviada como por terceiras persoas que tivesen coñecemento ou presenciado os feitos denunciados. O persoal con responsabilidade xerárquica (directivos/as e responsables) estará obrigado a informar sobre os posibles casos de acoso que poida realizar quen estea baixo a súa dependencia xerárquica ou que poida afectar o persoal que integre o seu equipo de traballo. Será motivo de apercibimento non comunicar estes feitos se fosen do seu coñecemento.

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

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.

3.2. PROCEDIMENTO INFORMAL

Só se aplicará este procedemento se a persoa que padece a situación de acoso o solicita. Se a vítima non considerase adecuada esta vía, debe acudir directamente ao procedemento formal.

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

A Comisión comunicarlle o resultado das xestións á vítima, que poderá darse por satisfeita coas explicacións achegadas e dar por finalizado o procedemento ou instar a apertura do procedemento formal de solución.

3.3. PROCEDIMENTO FORMAL

3.3.1. Fase de investigación

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

Para ese efecto, nun prazo máximo de TRES días hábiles, conforme ao calendario laboral da empresa, informarán da denuncia á persoa denunciada mediante notificación fidedigna.

A persoa denunciada poderá, nun prazo máximo de TRES días hábiles, responder por escrito e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación dos feitos denunciados ou solicitar a práctica de dilixencias de investigación pertinentes e en virtude do dereito de contradición.

A Comisión ou a persoa en quen delegue poderán practicar cantas dilixencias de investigación estimen necesarias, dando audiencia a todas as persoas intervinientes e as posibles testemuñas da conduta. As devanditas dilixencias poderán consistir en comprobacións documentais, entrevistas, exame de condicións de traballo e cantas outras sexan necesarias para dilucidar a veracidade dos feitos denunciados.

Durante a investigación dos feitos, a empresa deberá establecer con carácter cautelar, a separación da vítima e a presunta persoa acosadora.

As medidas cautelares impostas, en ningún caso poderán supoñer para a persoa denunciante e/ou vítima un prexuízo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a denunciante quen terá a opción de decidir quen ha de ser cambiado de posto.

O prazo máximo establecido para desenvolver a investigación será de QUINCE días naturais, a partir da recepción da denuncia.

3.3.2. Fase de informe

Finalizada a investigación, a Comisión elaborará e aprobará un informe de conclusións que deberá elevar á Dirección de persoal coa maior celeridade posible. En todo caso, o informe debe quedar emitido dentro do prazo máximo de VINTE días naturais desde a recepción da denuncia.

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

1. Antecedentes do caso, denuncia e circunstancias desta.
2. Relación das intervencións realizadas polo instrutor, 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.

3.3.3. Fase de resolución

Recibido o informe da Comisión, no prazo dos CINCO días hábiles seguintes, a Dirección de persoal da empresa emitirá unha resolución pola que se acordará a adopción das medidas propostas. O informe da Comisión será vinculante para a empresa. Se algunha das medidas fose de imposible cumprimento, razoarao motivadamente, adoptando medidas equivalentes.

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

-Sanción. A constatación da existencia de acoso será considerada como falta laboral moi grave e sancionada atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso, de acordo coa normativa laboral vixente e o Convenio colectivo de aplicación.

No caso de que a sanción non implique o traslado forzoso ou o despedimento, a entidade tomará as medidas oportunas para que a persoa 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 resolto, de maneira excepcional, á marxe das normas que en cada momento estean vixentes sobre traslados, e non poderá supoñer un empeoramento das condicións laborais nin retributivas da vítima.

No caso de que a vítima padecese represalias ou se vise prexudicada durante o acoso e/ou o procedemento de investigación, a empresa terá a obriga de restituíla nas condicións en que se atopase antes deste, 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.

-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.

3.3.4. Circunstancias agravantes.

Para os 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 discapacidade 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 se produza 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. Constituirá en todo caso unha circunstancia agravante que a vítima sexa titular dun contrato de duración determinada; en prácticas ou para a formación e a aprendizaxe; que se atope en período de proba; ou se trate de persoal en formación sen vinculación contractual (estudantes de prácticas formativas non laborais, bolseiros e bolseiras etc.).

VIII. MEDIDAS DE APOIO, PROTECCIÓN E ACOMPAÑAMENTO Á VÍTIMA DE ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO.

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

- Se o acoso realizado concretouse nun menoscabo das condicións laborais da vítima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional ou de funcións, diminución de retribucións etc.) adoptaranse as medidas necesarias para repoñela nas condicións que gozaría de non ter lugar o acoso.
- Facilitaráselle á vítima o acceso a cursos de formación que non puidese cursar como consecuencia do acoso.
- Proporcionarase asesoramento á vítima sobre os seus dereitos como consecuencia do acoso (prestacións de seguridade social, asistencia sanitaria, dereitos como vítima de violencia de xénero se fose o caso etc.).
- A empresa comprométese a tramitar como continxencia profesional a prestación de asistencia sanitaria e as prestacións económicas de seguridade social a que tivese dereito a vítima como consecuencia do acoso.

IX. FALSAS DENUNCIAS

No caso de que a instrución conclúa non confirmando os indicios de acoso contidos na denuncia, se a persoa denunciante insistise en incriminar a persoa denunciada aínda cando os feitos non sexan verosímiles, deberanse xustificar os feitos en que se ampare a denunciante para continuar coa denuncia e valorar a existencia de mala fe.

Neste suposto e se se apreciase a existencia de mala fe na activación do protocolo coa queixa ou denuncia, a Dirección da empresa adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

X. PROTECCIÓN DE DATOS

Toda a información relativa aos procedementos desenvoltos ao amparo do presente protocolo ten a expresa consideración de reservada e secreta. Todas as persoas intervenientes en calquera procedemento asumen unha especial obriga de gardar confidencialidade no tratamento, conservación, custodia, arquivo e transmisión da información sobre todos os datos que cheguen ao seu coñecemento como consecuencia do exercicio das súas actividades neste. O incumprimento desta obriga comportará a adopción das medidas disciplinarias correspondentes.

A custodia do expediente, unha vez finalizado, será responsabilidade da Dirección de persoal da empresa.

XI. INCOMPATIBILIDADES

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.

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

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

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

XII. INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO

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

Anualmente, redactarase un informe dos casos de acoso que se trataron na empresa e do resultado destes e terá por obxecto realizar unha valoración da funcionalidade deste protocolo, coa finalidade de poder adaptalo ás necesidades que xurdan derivadas da súa aplicación.

XIII. ENTRADA EN VIGOR

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

XIV. COMUNICACIÓN E DEPÓSITO

O presente protocolo difundirase e comunicáraselle efectivamente ao persoal da empresa a través de:_____

O presente protocolo será obxecto de depósito voluntario no Rexistro de convenios colectivos da Xunta de Galicia.

ANEXO III

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

Persoa afectada Recursos Humanos Asesoría confidencial

Centro directivo ou unidade_____

Representación legal das persoas traballadoras

Outros

SOLICITANTE (se é persoa diferente da persoa afectada)

Nome e apelidos:

NIF:

Posto de traballo:

Datos de contacto:

Actúa co coñecemento e/ou consentimento da persoa afectada?

Como tivo coñecemento dos feitos que denuncia?

TIPO DE ACOSO

Sexual Por razón de sexo

DATOS DA PERSOA AFECTADA

Nome e apelidos:

NIF:

Centro de traballo:

Posto de traballo:

Sexo:

Enderezo de correo electrónico:

Número de teléfono:

DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

Nome e apelidos:		
NIF:		
Centro de traballo:		
Posto de traballo:		
Sexo:		
Enderezo de correo electrónico:		
Número de teléfono:		
Nivel xerárquico do presunto/a acosador/a respecto de a suposta vítima		
Nivel superior <input type="checkbox"/>	Igual nivel <input type="checkbox"/>	Nivel inferior <input type="checkbox"/>
O/a presunto/a acosador/a traballa directamente coa suposta vítima?		
Si <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ás veces <input type="checkbox"/>
O/a denunciante puxo en coñecemento do seu superior inmediato esta situación?		
Si <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
O/a denunciado/a é o seu xefe/a superior inmediato/a?		
Si <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	

DESCRIPCIÓN DOS FEITOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

SI NON

RELACIÓN DE DOCUMENTOS ANEXOS

1.- TESTEMUÑAS (SINALE O NOME E APELIDOS, POSTO E DATOS DE CONTACTO, SE DISPUXESE DELES):

2.-
DOCUMENTACIÓN:-----

3.- COMUNICACIÓNS ELECTRÓNICAS (mensaxes de texto, de wasap, correos electrónicos...):-----

4.- FOTOGRAFÍAS OU GRAVACIÓNS
ΔΙΔΙΘΗΝΙΣΙΔΙΣ:

SOLICITUDE

Solicito o inicio do procedemento formal de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.

Solicito a apertura previa do procedemento informal fronte ao acoso sexual e por razón de sexo e resérvome o dereito de instar o procedemento formal no caso de que os resultados do procedemento informal non fosen satisfactorios.

Solicito a adopción de medidas cautelares (explique cales considera convenientes e a xustificación:-----

-----, o ____ de ____ de-----

Sinatura

ANEXO IV

MODELO DE CHECKLIST OU CUESTIONARIO DE AUTOAVALIACIÓN DAS EMPRESAS EN CANTO Á PREVENCIÓN, TRATAMENTO E SEGUIMIENTO DAS SITUACIÓNS DE ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Avaliando a situación da miña empresa respecto a a prevención e tratamento do acoso sexual e o acoso por razón de sexo:

- Elaborouse e implantouse un plan de igualdade na miña empresa?
- Impartiuse na miña empresa formación en materia de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes?
- Coñezo a regulación do acoso sexual e por razón de sexo establecida no convenio colectivo de aplicación na miña empresa?
- Puxéronse en marcha na miña empresa medidas específicas fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo?
- Estas medidas, foron negociadas coa representación legal do persoal?
- Estas medidas, son coñecidas pola totalidade do persoal? Que medios de difusión ou publicidade se utilizaron?
- Estas medidas, inclúen unha declaración de principios ou compromiso da empresa de tolerancia cero fronte ás situacións de acoso sexual e por razón de sexo?
- Estas medidas, inclúen accións formativas dirixidas á totalidade do persoal, incluído o persoal directivo? Cales son e como e cando se impartiron?
- Estas medidas, inclúen accións de información, divulgación ou sensibilización dirixidas á totalidade do persoal, incluído o persoal directivo? Cales son e como se levaron a cabo?
- Estas medidas, inclúen un procedemento para tramitar as denuncias e queixas por condutas de acoso sexual e por razón de sexo?
- Estas medidas, inclúen a designación dunha ou varias persoas que actúen como comité asesor e instrutor do procedemento?
- Dispón a empresa dun plan de prevención de riscos laborais, que inclúa unha avaliación dos riscos laborais e unha planificación das medidas preventivas para corrixir os riscos detectados?

- O acoso sexual e por razón de sexo, inclúese expresamente entre os riscos laborais avaliados?
- Dispónse dunha avaliación específica dos riscos psicosociais?
- Na formación en materia de prevención de riscos laborais, incorpóranse contidos relativos á violencia de xénero e ao acoso sexual e acoso por razón de sexo?
- Prevíronse medidas de protección para as traballadoras vítimas de violencia de xénero?
- Adoptáronse medidas para que as traballadoras coñezan os seus dereitos en materia laboral e de Seguridade Social en caso de ser vítimas de violencia de xénero?
- No caso de que se adoptaron as medidas expresadas, existen mecanismos de seguimento e avaliación destas? Hai unha persoa responsable do seguimento e avaliación?

Avaliando a situación da miña empresa con relación á protección da maternidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral:

- Existe unha política empresarial de compromiso coa protección, promoción e apoio da maternidade, a paternidade, a conciliación da vida persoal e laboral e a corresponsabilidade parental?
- Realízase algún manual ou documento con instrucións ao persoal directivo, mandos intermedios e de recursos humanos sobre o tratamento das situacións de maternidade e paternidade?
- Atópanse avaliados todos os riscos dos postos de traballo con relación ás situacións de embarazo, maternidade e lactación, con independencia de que na actualidade sexan ocupados ou non por mulleres?
- Contémplase especificamente que postos están exentos de risco durante as devanditas situacións?
- A devandita documentación preventiva, é coñecida por todas as persoas traballadoras? Como poden acceder a ela ou consultala se o desexan?
- Unha vez que se comunica unha situación de embarazo, maternidade ou lactación, realízase unha avaliación máis específica que teña en conta as características da persoa traballadora, incluída a vixilancia da saúde?
- Inclúense as cuestións relativas á protección da maternidade na formación e información impartida en materia de prevención de riscos laborais?
- Existe algún protocolo para comunicar as situacións de maternidade? E para o uso dos permisos de maternidade e paternidade?
- Atópanse identificadas as persoas responsables ou departamento/s ao que as persoas traballadoras han de dirixirse para comunicar as devanditas situacións?

- A reincorporación das persoas traballadoras tras o embarazo ou tras o gozo de permisos de maternidade ou paternidade produciuse nos mesmos termos e condicións laborais que gozaban anteriormente?
- Ten a empresa unha política de fomento de conciliación da vida persoal e familiar? Que medidas específicas comprende? Onde se recollen?
- Adoptáronse medidas para lles posibilitar ás persoas en situación de maternidade ou paternidade recente ou con redución de xornada por garda legal o acceso á formación profesional e á promoción profesional na empresa?

A modo de conclusión:

- Que puntos débiles detecto na miña organización en relación co tratamento das situacións expresadas? Que iniciativas ou medidas debería adoptar?
- Evitar comportamentos, actitudes ou accións que son ou poidan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias ou hostís.

ANEXO V

MODELO DE CUESTIONARIO PARA A INSTRUCIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS OU QUEIXAS POR ACOSO SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO¹

Expediente n.º

Data apertura expediente.....

I.- DATOS XERAIS DO EXPEDIENTE

DATOS DA DENUNCIA

A persoa denunciante é a suposta vítima	SI	NON	
Data presentación denuncia			
Nome e apelidos persoa receptora denuncia			

DATOS DA PRESUNTA VÍTIMA

Nome completo			
Posto de traballo		Teléfono	
Unidade/área departamento			
Horario		Quenda	

SE A DENUNCIA FOI PRESENTADA POR TERCEIRA PERSOA, DATOS DA PERSOA QUE ACTIVA O PROTOCOLO

Nome completo			
Posto de traballo		Teléfono	
Unidade/área/departamento			
Quenda			

DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

Nome completo			
Posto de traballo			
Función que realiza			
Nivel xerárquico do presunto/a acosador/a respecto do/a denunciante ou vítima			
Nivel Superior	Igual Nivel	Nivel Inferior	
O/a presunto/a acusado/a traballa directamente co/a denunciante ou vítima?			
Si	Non	Ás veces	
O/a denunciante ou vítima puxo en coñecemento do seu superior inmediato esta situación?			
Si	Non		
O/a denunciado/a é a súa xefatura superior inmediata?			
Si	Non		

OBSERVACIÓNS:

--

RESPONSABLE INSTRUCCIÓN DO PROCEDIMENTO

Nome completo					
Posto de traballo		Teléfono			
Unidade/área/departamento					
Representante Entidade		Titular		Suplente	
SI	NON	SI	NON	SI	NON

Persoa responsable convocatoria pleno da Comisión asesora					
Data convocatoria Comisión					
Solicitud de medidas urxentes	SI	NON	Solicitud de medidas cautelares/preventivas	SI	NON
Data comunicación da solicitude medidas ao Dpto. Responsable					
Valoración inicial adecuación procedemento	Procedemento Informal			Procedemento Formal	
	SI	NON	SI	NON	

SOLICITOUSE INFORME/ASESORAMENTO A:

SERVIZO DE PREVENCIÓN RISCOS LABORAIS	SI	NON	
PROFESIONAL EXTERNO/A	SI	NON	
DATA SOLICITUDE INFORME PRL			
DATA RECEPCIÓN INFORME PRL			
DATA SOLICITUDE ASESORAMENTO			
DATA INICIO ASESORAMENTO			

DATOS DA PERSOA RESPONSABLE DO SERVIZO DE PRL

Nome completo			
Profesión	Teléfono		
Posto de traballo			

DATOS DE PROFESIONAL EXTERNO (se actúa no procedemento)

Nome completo			
Profesión	Teléfono		
Especialidade			
Colexio profesional		N.º Colexiado/a	

CRONOLOXÍA DE FEITOS/CONDUTAS

CANDO SE INICIOU O ACOSO?

--

OS FEITOS/CONDUTAS REITERÁRONSE?

--

INTENSIDADE DOS FEITOS/CONDUTAS

--

MEDIOS DE PROBA

Para acreditar o anterior cóntase con:

Ningunha evidencia específica

Documentos de apoio

Fotografías

Testemuñas

Correos electrónicos

Outros

Se respondeu "Outros":

--

ENTREVISTA Á PERSOA DENUNCIADA

Nome completo			
Posto de traballo			
Función que realiza			
Data convocatoria para entrevista	Por teléfono		
	Por correo electrónico		
Data entrevista		Hora inicio entrevista	
Lugar		Hora fin entrevista	
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI		NON
Sinaura documento confidencialidade	SI		NON
Sinatura documento prot. datos	SI		NON
Sinatura declaración	SI		NON
Achega documental	SI		NON

RELATO DE FEITOS/CONDUTAS:

ENTREVISTAS A TESTEMUÑAS DA CONDUTA

Nome completo				
Posto de traballo				
Función que realiza				
Unidade/área/departamento				
Está a traballar na actualidade co/a denunciante	SI		NON	
Está a traballar na actualidade co/a denunciado/a	SI		NON	
Ten algún interese persoal co/a denunciante	SI		NON	
Ten algún interese persoal co/a denunciado/a	SI		NON	
Ten relación de amizade e/ou parentesco co/a denunciante	SI		NON	
Ten relación de amizade e/ou parentesco co/a denunciado/a	SI		NON	
Tivo algún conflito laboral ou persoal co/a denunciante	SI		NON	
Tivo algún conflito persoal ou laboral co/a denunciado/a	SI		NON	
Data convocatoria para entrevista	Por teléfono			
	Por correo electrónico			
Data entrevista			Hora inicio entrevista	
Lugar			Hora fin entrevista	
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI		NON	
Firma documento confidencialidade	SI		NON	
Asina documento prot. datos	SI		NON	

RELATO DE FEITOS/CONDUTAS:

PREGUNTAS:

Tivo coñecemento dos feitos	
Cando e hai canto tempo	
Sabe se as condutas/comportamentos se reiteraban e con que frecuencia	
Cre que as condutas/comportamentos son intencionadas	
Con que intención	
Teñen que ver co desempeño, realizar ben ou mal o traballo	
Teñen relación con conflitos persoais	
As condutas/comportamentos repítense tamén cara a outras persoas	
Vde. estivo presente nalgunha ocasión	
Sóbooo por comentarios	
Había outras persoas presentes	
Sabe se a persoa se sentiu humillada nalgún momento	
Vde. sufriu algunha conduta/comportamento similar de forma recorrente	

Observacións:

D./D.^a (NOME E ASINA TESTEMUÑA)

declara

- SI está conforme coa información recollida neste documento.
- NON está de acordo coa información recollida neste documento

III.- ANTECEDENTES PERSOAIS/LABORAIS

PERSOA DENUNCIANTE OU VÍTIMA:

Estivo en situación de IT durante o período sinalado en denuncia	SI		NON	
Está na actualidade en situación de IT	SI		NON	
Se respondeu SI:	Data inicio		Data fin	
	Data inicio		Data fin	
	Data inicio		Data fin	
Data inicio		Data fin		

PERSOA DENUNCIADA

Foi obxecto dalgunha denuncia anterior por acoso	SI		NON	
Se respondeu SI, sinala: N.º expediente	EXPEDIENTE N.º			
Resultado	CONFIRMADO		NON CONFIRMADO	

CHECK-LIST CONDUTAS INAPROPIADAS

CONDUTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

ABUSO DE AUTORIDADE			
SI		NON	
Contacto físico deliberado e intencionado e non solicitado nin consentido ou un achegamento físico excesivo e innecesario.	SI	NON	
Invitacións persistentes para participar en actividades sociais lúdicas, a pesar de que a persoa ou persoas obxecto destas deixasen claro que non resultan desexadas, porque así se manifeste ou exteriorice pola/s vítima/s en calquera forma, polo seu carácter e intencionalidade sexual.	SI	NON	
Invitacións impúdicas ou comprometedoras e peticións de favores sexuais, cando as mesmas asóciense, por medio de actitudes, insinuacións ou directamente a unha mellora nas condicións de traballo, a estabilidade no emprego ou afecten á carreira profesional e/ou existan ameazas no caso de non acceder á vítima.	SI	NON	
Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contido sexual.	SI	NON	
Persecución reiterada e ofensiva contra a integridade e indemnidade sexual.	SI	NON	
A exposición ou exhibición de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías ou imaxes da internet de contido sexualmente explícito, non consentidas e que afecten á integridade e indemnidade sexual.	SI	NON	
Bromas ou proposicións sexualmente explícitas que afecten á integridade e indemnidade sexual.	SI	NON	

CONDUTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

SI		NON	
Uso de condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home.	SI	NON	
Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvoltas por persoas do outro sexo.	SI	NON	
Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.	SI	NON	
Utilización de humor sexista.	SI	NON	
Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual do outro sexo.	SI	NON	
Realizar as condutas anteriores en relación coa orientación sexual, expresión de xénero e identidade de xénero da persoa.	SI	NON	
Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou nesgada, en función do seu sexo ou da súa inclinación sexual, expresión de xénero ou identidade de xénero.	SI	NON	
Asignar tarefas ou traballos por baixo da capacidade profesional ou competencias da persoa con ánimo discriminatorio.	SI	NON	
Trato desfavorable por razón de embarazo ou maternidade.	SE	NON	
Condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou á súa continuidade no mesmo, á formación profesional, as retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.	SE	NON	
Asignar un traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou posto con ánimo discriminatorio.	SI	NON	
Atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.	SI	NON	
Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.)	SI	NON	
Denegarlle arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.	SI	NON	

OUTRAS POSIBLES CONDUCTAS CONCORRENTES¹

ACCIÓNS DE VIOLENCIA PSICOLÓXICA				
O superior restrinxe á persoa as posibilidades de falar.	SI		NON	
Apartar a unha persoa da organización habitual do traballo, separándoa do resto de compañeiros/as, sen xustificación organizativa algunha.	SI		NON	
Prohibirlles aos compañeiros e compañeiras que falen cunha persoa determinada.	SI		NON	
Obrigar a alguén a executar tarefas, cando estas sexan vexatorias ou atenten contra a súa dignidade.	SI		NON	
Xulgar o desempeño dunha persoa de maneira ofensiva, con insultos ou berros	SI		NON	
Non asignar ningún tipo de tarefas a unha persoa, co obxectivo de apartala da xestión normal do traballo, quedándose sen ocupación efectiva.	SI		NON	
ATAQUES ÁS RELACIÓNS SOCIAIS DA VÍTIMA				
Restringir aos/as compañeiros/as a posibilidade de falar coa persoa, en momentos en que non afecte á prestación normal do servizo, como en tempos fóra de horario de traballo, descansos, etc.	SI		NON	
Rexeitar a comunicación coa persoa a través de miradas e xestos.	SI		NON	
Rexeitar a comunicación cunha persoa a través de non comunicarse directamente con ela, cando esta reclámeo e estea relacionado directamente co desenvolvemento do traballo.	SI		NON	
Non dirixir a palabra a unha persoa	SI		NON	
Realizar ataques á vida privada da vítima.	SI		NON	
AMEAZAS DE VIOLENCIA FÍSICA				
Ameazas de violencia física.	SI		NON	
Uso de violencia menor.	SI		NON	
Malos tratos físicos.	SI		NON	
OUTROS ATAQUES DISCRIMINATORIOS				
Ataques ás actitudes e crenzas políticas e/ou relixiosas.	SI		NON	
Mofarse da nacionalidade, etnia, raza.	SI		NON	
AGRESIÓNS VERBAIS				
Gritar ou insultar.	SI		NON	
Ameazas verbais.	SI		NON	

¹ En ocasións o acoso sexual ou o acoso por razón de sexo/xénero vai acompañado de condutas que, de forma illada, non son cualificables como acoso sexual ou por razón de sexo/xénero, pero que contribúen a menoscabar a integridade física, psíquica e/ou moral da vítima e crear unha contorna intimidatorio, degradante e ofensivo. Así ocorre cando o acoso sexual e por razón de sexo vese acompañado por condutas propias de acoso moral, ou de ataques discriminatorios por razóns distintas ao sexo/xénero (por exemplo, cando hai un acoso sexual ou acoso por razón de sexo, pero tamén se observan outros ataques discriminatorios por razón da nacionalidade, etnia, raza, relixión etc. da vítima).

RUMORES				
Difusión de rumores entre compañeiros/as	SI		NON	

OUTRAS CONDUTAS NON INCLÚIDAS NOS APARTADOS ANTERIORES

--

AXUIZAMENTO OBXECTIVO

Existe propósito ou obxectivo (conduta intencionada)	SI		NON	
Produce o efecto ou consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa (conduta negligente)	SI		NON	
Atenta contra o dereito á dignidade da persoa	SI		NON	
É unha acción bilateral	SI		NON	
É unha conduta recorrente, negativa e ofensiva dirixida a un traballador/a	SI		NON	
É susceptible de causar dano para a saúde	SI		NON	

VALORACIÓN DAS DECLARACIÓNS DA PERSOA AFECTADA

Existencia de credibilidade subxectiva	SI		NON	
Verosimilitude	SI		NON	
Persistencia na incriminación	SI		NON	

EXISTENCIA DE INDICIOS:

Acoso sexual	SI		NON	
Acoso moral e discriminatorio	SI		NON	
Acoso por razón de sexo	SI		NON	
Tensión ou violencia no traballo	SI		NON	

OUTRAS CONCLUSIÓNS:

Aconséllase ampliar a investigación	SI		NON	
Denuncia non acreditada	SI		NON	
Acreditáanse indicios de condutas que non son constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo, pero poden constituír un acoso moral	SI		NON	
Acreditáanse indicios de condutas que non son constitutivas de ningún tipo de acoso pero que poden constituír un risco psicosocial	SI		NON	

PROPOSTA DE MEDIDAS A ADOPTAR

OBSERVACIÓNS

En ____/____/____

Nome e Sinatura

Data comunicación a persoa DENUNCIANTE OU VÍTIMA

Data comunicación a persoa DENUNCIADA:

Data comunicación á DIRECCIÓN DA EMPRESA:

Data arquivo expediente:

ESTE DOCUMENTO É CONFIDENCIAL E ESTÁ PROHIBIDA A SÚA REPRODUCCIÓN OU DIFUSIÓN TOTAL OU PARCIAL. AO PECHE DO EXPEDIENTE, ARQUIVARASE E CUSTODIARASE POLA EMPRESA, E TERÁN ACCESO A ESTE UNICAMENTE AS PARTES INTEGRANTES DA COMISIÓN, LEGALMENTE CONSTITUÍDA, E COAS RESTRICIÓN DE ACCESO AOS DATOS DE CARÁCTER PERSOAL QUE RESULTEN DAS DISPOSICIÓN VIXENTES.

ANEXO VI

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE DAS PERSOAS QUE INTERVEÑEN NO PROCESO DE TRAMITACIÓN E RESOLUCIÓN DAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Don/Dona _____, ao ser designado/a por _____ (nome da empresa ou entidade), para intervir no procedemento de recepción, tramitación, investigación e resolución das denuncias por acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo que se puidesen producir no seu ámbito, comprométese a respectar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases do proceso, é dicir:

- Garantir a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade ao longo de todo o procedemento, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.
- Garantir o tratamento reservado e a máis absoluta discreción en relación coa información sobre as situacións que puidesen ser constitutivas de acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo.
- Garantir a máis estrita confidencialidade e reserva sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teña coñecemento, así como velar polo cumprimento da prohibición de divulgar ou transmitir calquera tipo de información por parte do resto das persoas que interveñan no procedemento.

Así mesmo, declaro que fun informado/a por _____ (nome da empresa ou entidade) da responsabilidade disciplinaria en que podería incurrir polo incumprimento das obrigacións anteriormente expostas.

_____ o ____ de _____ de _____

Asinado

ANEXO VII

MODELO DE DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA A PARTICIPACIÓN NA FASE DE ENTREVISTAS DO PROCEDIMENTO E PARA TRATAMENTO DE DATOS PERSOAIS¹

NOME E APELIDOS:

NIF:

EXPÓN:

Que coñezo o procedemento de actuación previsto no "PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NO TRABALLO" da empresa_____ e, en consecuencia, as garantías previstas nel en canto ao respecto e protección da intimidade e dignidade das persoas afectadas e a obriga de gardar unha estrita confidencialidade da información.

DECLARO

O meu consentimento para participar na fase de entrevistas do procedemento iniciado o día_____ para a investigación dos feitos, en calidade de_____ (denunciante, vítima, denunciado, testemuña, outros)

Localidade e data:

Sinatura:

¹ Fonte: Guía para a elaboración e implantación dun protocolo de acoso na empresa. CEM, 2019.

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

1. RESPONSABLE DO TRATAMENTO DOS SEUS DATOS

- Responsable: NOME DA EMPRESA
- Domicilio social:

2. FINS DO TRATAMENTO DE DATOS

Os seus datos serán tratados para a xestión do PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO da empresa_____

3. LEXITIMACIÓN NA QUE SE BASEA A LICITUDE DO TRATAMENTO

Art. 6.1c) o tratamento é necesario para o cumprimento dunha obriga legal aplicable ao responsable do tratamento.

4. EXERCICIO DOS SEUS DEREITOS

Pode exercer, se o desexa, os dereitos de acceso, rectificación e supresión de datos, así como solicitar que se limite o tratamento dos seus datos persoais, opoñerse a este, solicitar no seu caso a portabilidade dos seus datos, así como a non ser obxecto dunha decisión individual baseada unicamente no tratamento automatizado, incluída a elaboración de perfís. Segundo a Lei orgánica 3/2018, pode exercer os seus dereitos por Rexistro Electrónico ou Rexistro Presencial, en ambos os casos facendo constar a referencia "Exercicio de Dereitos de Protección de Datos".

5. TRATAMENTOS QUE INCLÚEN DECISIÓNS AUTOMATIZADAS, INCLUÍDA A ELABORACIÓN DE PERFÍS, CON EFECTOS XURÍDICOS RELEVANTES.

Non se realiza.

6. TEMPO DE CONSERVACIÓN DOS SEUS DATOS PERSOAIS

Período indeterminado. Os datos manteranse durante o tempo que é necesario para cumprir coa finalidade para a que se solicitaron e para determinar as posibles responsabilidades que se puidesen derivar da devandita finalidade e do tratamento dos datos.

7. DESTINATARIOS DOS SEUS DATOS

Dirección/Xerencia da empresa e persoas integrantes da Comisión Asesora para a prevención e tratamento de situacións de acoso sexual e por razón de sexo.

Os datos persoais xerados por esta actividade de tratamento, pódennlle ser comunicados ao Ministerio Fiscal, aos órganos xurisdicionais e/ou ás forzas e corpos de seguridade do Estado. aborales

8. DEREITO A RETIRAR O CONSENTIMENTO PRESTADO PARA O TRATAMENTO EN CALQUERA MOMENTO

Ten dereito a retirar o consentimento en calquera momento, sen que iso afecte a licitude do tratamento baseado no consentimento previo á súa retirada, cando o tratamento estea baseado no consentimento ou consentimento explícito para datos especiais.

9. DEREITO A PRESENTAR UNHA RECLAMACIÓN ANTE A AUTORIDADE DE CONTROL.

Ten dereito a presentar unha reclamación á Axencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> se non está conforme co tratamento que se fai dos seus datos persoais.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBXECTO DE TRATAMENTO

Datos de carácter identificativo, características persoais, circunstancias sociais, datos académicos e profesionais, detalles do emprego, datos especialmente protexidos, declaracións e manifestacións realizadas ao longo do procedemento.

11. FONTE DA QUE PROCEDAN OS DATOS

Interesados e terceiros.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL.

Pode consultar a información adicional e detallada da información e da normativa aplicable en materia de protección de datos na web da Axencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>.

ANEXO VIII

CATÁLOGO DE DEREITOS VINCULADOS Á MATERNIDADE, PATER- NIDADE E CONCILIACIÓN DE VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABO- RAL

1. DEREITO A SOLICITAR A ADAPTACIÓN DA XORNADA DE TRABALLO.

As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As devanditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.

No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran doce anos.

Na negociación colectiva pactaranse os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e outro sexo. Na súa ausencia, a empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora durante un período máximo de trinta días. Finalizado este, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición, expo-rá unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Neste último caso, indicaranse as razóns obxec-tivas nas que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xus-tifique, aínda cando non transcorrese o período previsto.

O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos aos que teña dereito a persoa traballadora de acordo co establecido no artigo 37.

As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

(Artigo 34.8 do Estatuto dos traballadores)

2. PERMISO RETRIBUÍDO PARA EXAMES PRENATAIS

As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, logo de aviso ao empresario, polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acolle-

mento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

(Artigo 37.3 f do Estatuto dos traballadores)

3. LACTACIÓN

Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa respectando, no seu caso, o establecido naquela.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cando ambos os proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de gozo poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario para partir do cumprimento dos nove meses.

(Artigo 37.4 do Estatuto dos traballadores)

4. PERMISO E REDUCIÓN DE XORNADA POR PARTO PREMATURO

As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o gozo deste permiso estarase ao previsto no apartado 7.

(Artigo 37.5 do Estatuto dos traballadores)

5. REDUCCIÓN DE XORNADA POR GARDA LEGAL E POR HOSPITALIZACIÓN DE FILLOS E FILLAS POR ENFERMIDADE GRAVE

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra os dezoito anos. Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada se poderá acumular en xornadas completas.

As reducións de xornada contempladas neste apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

(Artigo 37.6 do Estatuto dos traballadores)

6. VACACIÓNS

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o párrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozar do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

(Artigo 38.3 do Estatuto dos traballadores)

7. EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLOS E FILLAS

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, que se contará desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender o coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Con todo, cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de dezaioito meses se se trata de categoría especial. Cando a persoa exerza este dereito coa mesma duración e réxime que o outro proxenitor, a reserva de posto de traballo estenderase ata un máximo de dezaioito meses.

(Artigo 46.3 do Estatuto dos traballadores)

8. PERMISOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE

O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de doce meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para asegurar a protección da saúde da nai.

O nacemento suspenderá o contrato de traballo do proxenitor distinto da nai biolóxica durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que haberán de gozarse a xornada completa, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código civil.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai biolóxica ou do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de menor, unha vez transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá distribuírse a vontade daqueles, en períodos semanais que se gozarán de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Con todo, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata catro semanas antes da data previsible do parto. O gozo de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberáselle comunicar á empresa cunha antelación mínima de quince días.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor.

A suspensión do contrato de traballo, transcorridas as primeiras seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, poderá gozarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, logo de acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente.

A persoa traballadora deberalle comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

5. Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas para cada adoptante, gardador ou acolledor. Seis semanas deberanse gozar a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da

decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderanse gozar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora. O gozo de cada período semanal ou, no seu caso, da acumulación dos devanditos períodos, deberá comunicárselle á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderase exercitar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora afectada, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúa a adopción.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor.

A persoa traballadora deberalle comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos. Cando os dous adoptantes, gardadores ou acolledores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, esta poderá limitar o gozo simultáneo das dez semanas voluntarias por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

6. No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os apartados 4 e 5 terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro

(Artigo 48 apartados 4, 5 e 6 do Estatuto dos traballadores)

9. PROTECCIÓN FRONTE AO DESPEDIMENTO

Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1.d) e e), ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro dos devanditos períodos.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento

(Artigo 55.5 do Estatuto dos traballadores)

A xurisprudencia vén considerando que é nula a extinción do contrato temporal da traballadora embarazada ou en situación de maternidade, mesmo durante o período de proba (STS 18 de abril de 2011 e STC 173/2013), ou de non prorrogar o seu contrato temporal pero si prorrogar os contratos temporais do resto de persoal (STC 173/1994, do 7 de xuño). Tamén se considerou nulo e discriminatorio o despedimento disciplinario dunha traballadora embarazada por faltas de asistencia ou puntualidade relacionadas con doenzas causadas polo embarazo (STC 136/1996, do 23 de xullo).

10. DEREITO Á ADAPTACIÓN DO POSTO OU DO TEMPO DE TRABALLO, CAMBIO DE POSTO DE TRABALLO E SUSPENSIÓN DO CONTRATO POR RISCO DURANTE O EMBARAZO.

A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da presente lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As devanditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levará a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente a traballadora ou ao seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, se se dan as circunstancias previstas no número 3 deste artigo.

(Artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais)

Debe terse en conta que, a pesar dos cambios, a traballadora manterá as retribucións do seu posto de orixe, salvo que sexa destinada a un debido a que leve aparelhada maior retribución, nese caso terá dereito a percibir esta.

11. DISPOSICIÓNS EN MATERIA DE SEGURIDADE SOCIAL DE PROTECCIÓN Á FAMILIA

- Computaranse 112 días de cotización por cada parto dun só fillo (e 14 días máis por cada fillo para partir do segundo se fose parto múltiple) para os efectos das pensións contributivas de xubilación e de incapacidade permanente (artigo 235 da Lei xeral da Seguridade Social).
- Computarase como período cotizado para todos os efectos (salvo para o cumprimento do período mínimo de cotización esixido) aquel no que se interrompeu a cotización pola extinción da relación laboral ou fin de cobranza de prestación por desemprego entre os 9 meses anteriores ao nacemento ou os 3 meses anteriores á adopción ou acollemento, e os seis anos posteriores á devandita situación (artigo 236 LXSS), cun máximo de 270 días por fillo. Este beneficio recoñéceselle a un dos proxenitores e en caso de controversia, outórgaselle á nai.
- Consideración de período de cotización efectiva os períodos de ata tres anos de excedencia por coidado de cada fillo (artigo 237.1 LXSS)

- Consideración de período cotizado ao 100 % dos dous primeiros anos de redución de xornada por coidado de menor (artigo 237.3 LXSS)
- Consideración de período cotizado ao 100 % dos períodos en que se reduza a xornada por coidado de menor hospitalizado e en tratamento continuado por cancro ou outra enfermidade grave (artigo 237.3 LXSS)
- Dereito a un complemento por cada fillo ou filla nas pensións contributivas de xubilación, incapacidade permanente e viuvez, co fin de reducir a fenda de xénero nas pensións. Este dereito recoñéceselles ás mulleres, e, con determinados requisitos, aos homes (artigo 60 LXSS, reformado polo Real decreto-lei 3/2021, do 2 de febreiro, polo que se adoptan medidas para a redución da fenda de xénero e outras materias nos ámbitos da Seguridade Social e económico).

ANEXO IX

CATÁLOGO DE DEREITOS LABORAIS E DE SEGURIDADE SOCIAL DAS MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO¹

1. DEREITOS LABORAIS

(Artigo 21 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero)

Téñase en consideración que os dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero poden ser mellorados polos convenios ou acordos colectivos, sectoriais ou de empresa, plans de igualdade, pactos individuais ou decisións unilaterais do empresario.

1.1. Dereitos das traballadoras por conta allea

(Artigos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, 55.5 do Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro)

- Dereito á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario, á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa, para que a muller faga efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.
- Dereito á mobilidade xeográfica: as mulleres que se vexan obrigadas a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. A empresa reservaralle o posto de traballo durante os primeiros 6 meses.
- Dereito á suspensión do contrato de traballo por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero, con reserva do posto de traballo.
- Dereito á extinción do contrato de traballo por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.
- As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, consideraranse xustificadas.

¹ Fonte puntos 1 e 2: Guía de dereitos de mulleres vítimas de violencia de xénero. <https://violenciagenero.igualdade.gob.es/informacionUtil/dereitos/docs/GUIADERECHOS22052019.pdf>

- Nulidade da decisión extintiva do contrato no suposto das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos traballadores.
- Nulidade do despedimento disciplinario no suposto das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos traballadores.

1.2. Dereitos das traballadoras autónomas economicamente dependentes

(Lei 20/2007, do 20 de xullo, reguladora do Estatuto do traballo autónomo)

- Dereito á adaptación do horario da actividade.
- Dereito á extinción da relación contractual.
- Considerarase causa xustificada de interrupción da actividade por parte da traballadora a situación de violencia de xénero.
- Beneficios na cotización á Seguridade Social para vítimas de violencia de xénero que causen alta inicial ou que non estivesen en situación de alta nos 2 anos inmediatamente anteriores, a contar desde a data de efectos do alta, no Réxime Especial da Seguridade Social dos Traballadores por Conta Propia ou Autónomos; e para vítimas de violencia de xénero que se establezan como traballadores por conta propia incluídos no Sistema Especial para Traballadores por Conta Propia Agrarios.

2. DEREITOS EN MATERIA DE SEGURIDADE SOCIAL

2.1. Dereitos en materia de cotización á Seguridade Social

- O período de suspensión do contrato de traballo con reserva do posto de traballo previsto para as traballadoras por conta allea, terá a consideración de período de cotización efectiva a efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade, desemprego e coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave.

(Artigo 165.5 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto le-

xislativo 8/2015, do 30 de outubro; Disposición adicional única do Real decreto 1335/2005, do 11 de novembro, polo que se regulan as prestacións familiares da Seguridade Social)

- Suspensión da obriga de cotizar á Seguridade Social durante un período de seis meses para as traballadoras por conta propia ou autónomas que cesen na súa actividade para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

(Artigo 21.5 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero; art. 329 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro)

- Subscrición de convenio especial coa Seguridade Social por parte das traballadoras vítimas de violencia de xénero que reducisen a súa xornada laboral con diminución proporcional do salario.

(Orde TAS/2865/2003, do 13 de outubro, pola que se regula o convenio especial no Sistema da Seguridade Social)

2.2. Dereitos en materia de prestacións da Seguridade Social

- Para os efectos das prestacións por maternidade e por paternidade, consideraranse situacións asimiladas á de alta os períodos considerados como de cotización efectiva respecto das traballadoras por conta allea e por conta propia que sexan vítimas de violencia de xénero.

(Real decreto 295/2009, do 6 de marzo, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural)

- Dereito á pensión de xubilación anticipada por causa non imputable ao traballador das mulleres que extingan o seu contrato de traballo como consecuencia de ser vítimas de violencia de xénero, e reúnan os requisitos esixidos.

(Artigo 207 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro)

- Dereito á pensión de viuvez nos supostos de separación, divorcio ou nulidade matrimonial das mulleres vítimas de violencia de xénero que, aínda que non sexan acreedoras da pensión compensatoria, acrediten os requisitos esixidos.

(Artigo 220 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro)

- Impedimento para ser beneficiario da pensión de viuvez a quen fose condenado por sentenza firme pola comisión dun delito doloso de homicidio en calquera das súas formas ou de lesións cando a vítima fose o seu cónxuxe ou excónxuxe, ou parella ou exparella de feito.

(Disposición adicional primeira da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero; artigo 231 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro)

- Pensión de orfandade: teñen dereito a ela os fillos e fillas da muller morta, calquera que sexa a natureza da súa filiación, sempre que, no momento da morte, sexan menores de vinte e un anos ou estean incapacitados para o traballo, ou sexan menores de vinte e cinco anos e non efectúen un traballo lucrativo por conta allea ou propia, ou cando realizándoo, os ingresos que obteña resulten inferiores, en cómputo anual, á contía vixente para o salario mínimo interprofesional, tamén en cómputo anual, e que a muller se atopase en alta ou situación asimilada á de alta, ou fóra.

As fillas e fillos terán dereito ao incremento previsto para os casos de orfandade absoluta, que alcanzará o 70 por cento da base reguladora cando os rendementos da unidade familiar non superen o 75 por cento do salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

- Prestación de orfandade: teñen dereito a ela as fillas e fillos da muller morta como consecuencia de violencia contra a muller, nos termos en que se defina pola lei ou polos instrumentos internacionais ratificados por España, sempre que se atopen en circunstancias equiparables a unha orfandade absoluta e non reúnan os requisitos necesarios para causar unha pensión de orfandade. Poderá ser beneficiario da prestación de orfandade, sempre que na data da morte fose menor de vinte e cinco anos, non efectúe un traballo lucrativo por conta allea ou propia, ou cando realizándoo, os ingresos que obteña resulten inferiores, en cómputo anual, á contía vixente para o salario mínimo interprofesional, tamén en cómputo anual.

A contía da prestación de orfandade será o 70 por cento da súa base reguladora, sempre que os rendementos da unidade familiar non superen en cómputo anual o 75 por cento do Salario Mínimo Interprofesional vixente en cada momento.

(Artigo 233 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado por Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro; Lei 3/2019, do 1 de marzo, de mellora da situación de orfandade das fillas e fillos de vítimas de violencia de xénero e outras formas de violencia contra a muller)

- Para ter dereito á prestación por desemprego, ademais de reunir os requisitos esixidos, con-

sidérase que a traballadora por conta allea atópase en situación legal de desemprego cando extinga ou suspenda o seu contrato de traballo de maneira voluntaria como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

(Artigo 21.2 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero; artigo 267 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro)

- Para ter dereito á protección por cesamento de actividade, ademais de reunir os requisitos esixidos, considérase que a traballadora autónoma se atopa en situación legal de cesamento de actividade, cando cese no exercicio da súa actividade, de maneira temporal ou definitiva, por causa da violencia de xénero.

(Artigo 331 e 332 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro)

- Para ter dereito á protección por cesamento de actividade, ademais de reunir os requisitos esixidos, considérase que as socias traballadoras de cooperativas de traballo asociado se atopan en situación legal de cesamento de actividade, cando cesen, con carácter definitivo ou temporal, na prestación de traballo, por causa da violencia de xénero.

(Artigo 334 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015, do 30 de outubro)

3. ACREDITACIÓN DA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO

(Artigos 23, 26 e 27.3 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero)

Con carácter xeral, a situación de violencia de xénero que dá lugar ao recoñecemento dos dereitos correspondentes acredítase mediante:

- sentenza condenatoria por un delito de violencia de xénero,
- orde de protección ou calquera outra resolución xudicial que acorde unha medida cautelar a favor da vítima,
- informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero,
- informe dos servizos sociais, dos servizos especializados, ou dos servizos de acollida destinados a vítimas de violencia de xénero da Administración pública competente,
- calquera outro título, sempre que iso estea previsto nas disposicións normativas de carácter sectorial que regulen o acceso a cada un dos dereitos e recursos.

No ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, contéplase expresamente que tamén poderá acreditarse mediante informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social (artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero).

4. RECURSOS DE ÁMBITO ESTATAL

INFORMACIÓN TELEFÓNICA GRATUÍTA: 016

INFORMACIÓN EN LIÑA: Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero

DOCUMENTOS DE INTERESE: Guía de dereitos de mulleres vítimas de violencia de xénero. <https://violenciagenero.igualdade.gob.es/informacionUtil/dereitos/docs/GUIADERECHOS22052019.pdf>

5. RECURSOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO GALLEGO

INFORMACIÓN TELEFÓNICA GRATUÍTA: 900 400 273

INFORMACIÓN PRESENCIAL: centros de información ás mulleres (CIM). No seguinte enderezo poden acceder aos datos de contacto de cada CIM:

<http://igualdade.xunta.gal/gl/recursos/centros-de-información-abrandares>

DOCUMENTOS DE INTERESE: Guía de recursos fronte á violencia de xénero en Galicia.

<http://igualdade.xunta.gal/es/recursos/guia-de-recursos-fronte-a-violencia-de-xero-en-galicia>

ANEXO X

PROPOSTA DE DOCUMENTO INFORMATIVO/DIVULGATIVO PARA O SEU USO POLAS EMPRESAS

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: COÑECE OS TEUS DEREITOS E RESPONSABILIDADES

Que é?

ACOSO SEXUAL é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO é 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. 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.

Estas modalidades de acoso poden darse entre persoas de igual ou distinto nivel xerárquico, teñan ou non unha relación de dependencia dentro da estrutura orgánica da empresa.

Está sancionado?

O acoso sexual e por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado co embarazo, a maternidade, paternidade ou ao exercicio de dereitos vinculados á conciliación da vida persoal, familiar e laboral considérase discriminatorio e está expresamente prohibido pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e o resto do ordenamento xurídico.

Tanto o Estatuto dos traballadores, como o Estatuto básico do empregado público e a Lei de infraccións e sancións da orde social consideran o acoso sexual e por razón de sexo como infracción moi grave, e pode ser causa de despedimento disciplinario da persoa acosadora e causa xusta para que a vítima solicite a resolución do contrato de traballo e a reparación dos danos e perdas causados.

O acoso sexual pode ademais ser constitutivo de delito conforme ao previsto en Código penal con pena de prisión ou multa.

Que obrigas ten a empresa?

A empresa debe respectar o teu dereito a un ambiente de traballo libre de acoso e violencia, e tamén debe velar porque todas as persoas relacionadas coa empresa (sexan persoas traballadoras ou terceiros), sen ningunha excepción, o respecten igualmente.

Para iso, toda empresa debe dispoñer de procedementos específicos para previr e evitar estas condutas e para darlles canle ás denuncias que poidan presentarse.

Son o empresario/a ou parte do equipo directivo: que debo facer ante unha situación de acoso?

- COÑECE AS TÚAS RESPONSABILIDADES

Ante todo, tes a responsabilidade legal de abordar a situación.

Tes o deber de asegurar que todas as persoas da organización e en especial as da cadea de mando saiban como afrontar estas situacións. Para iso, proporcionalles unha formación adecuada.

Tes o deber de dar exemplo: está demostrado que se as persoas ao cargo toleran o acoso, non o afrontan ou miran cara a outro lado é moito máis difícil erradicar estas condutas. Para iso, debes visibilizar a importancia da tolerancia cero ante o acoso.

- SOLICITA ASISTENCIA E ASESORAMENTO

Se fose necesario, solicita o asesoramento do servizo de prevención ou dun experto externo.

- ADOPTA AS MEDIDAS NECESARIAS

Se se puxo en marcha o procedemento de actuación has de velar polo seu correcto funcionamento. Lembra que es o responsable da súa correcta execución, da confidencialidade da información e de que a toma de decisións sexa efectiva e teña lugar dentro dos prazos establecidos.

Se tiveses coñecemento deste tipo de condutas e non se iniciou o procedemento pola persoa afectada, pono en marcha.

Adopta e executa as medidas propostas pola comisión asesora/instrutora. Se non puidiches poñer en práctica algunha delas, xustifica adecuadamente o motivo e substitúeas por outras equivalentes.

Se as medidas lles afectan a outras empresas, debes poñelo no seu coñecemento e coordinar con elas a súa execución.

Son unha persoa traballadora: que podo facer se me sinto acosado/a?

- SOLICITA INFORMACIÓN

Á empresa sobre os procedementos de actuación específicos que obrigatoriamente debe ter.

Á representación legal das persoas traballadoras.

Ás persoas designadas pola empresa para asesorar e investigar as situacións de acoso

Ao servizo de información e asesoramento do Instituto das Mulleres.

- ACUMULA PROBAS

Deixa por escrito canto antes todos os datos que describan o incidente ou comportamentos (datas, lugares, quen levan a cabo a acción, persoas que foron testemuñas, outras persoas afectadas, condutas concretas...).

Se as condutas consisten en mensaxes, correos, comentarios en redes sociais etc., non respondas. Arquívaos e gárdaos, para mostralos como proba cando decidas comunicar a situación.

- COMUNICA O QUE CHE ESTÁ SUCEDENDO

Cóntalle o que ocorre a unha persoa da túa confianza. Enfrontarse ao acoso é esgotador e desagradable, busca apoio e consello.

Se a empresa dispón de mecanismos de apoio ou axuda ante estas situacións, feixe uso deles. Contacta coas persoas designadas como asesores/as no protocolo para que che asesoren sobre a se as condutas que sufriches poden ser ou non acoso e sobre os pasos para seguir.

- INTERPÓN UNHA QUEIXA OU DENUNCIA

Se te sentes capaz, tenta aclarar o asunto coa persoa ou persoas autoras da conduta ofensiva. Manifesta claramente que o seu comportamento te ofendeu e que debe cesar.

Se isto non fose posible ou non dese resultado, diríxete aos responsables da empresa que teñan autoridade sobre a persoa ou persoas que te ofenderon, ou presenta unha queixa ou denuncia a través das canles establecidas no protocolo.

Tamén podes presentar unha denuncia ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Non teñas medo: nin a empresa nin a persoa que te acosa pode tomar represalias contra ti por denunciar os feitos.

www.empregoeigualdade.xunta.gal/portada
