

# Protocolo

de

acoso



## **PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN NOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO.**

- 1.- Declaración de principios.
- 2.- Definición de conceptos.
  - 2.1.- Acoso sexual.
  - 2.2.- Acoso moral ou mobbing.
  - 2.3.- Acoso por razón de sexo.
  - 2.4.- Acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero.
  - 2.5.- Acoso discriminatorio.
  - 2.6.- Discriminación directa e indirecta.
  - 2.7.- Discriminación por asociación discriminación por erro.
  - 2.8.- Discriminación múltiple e interseccional.
  - 2.9.- Indución, orde ou instrución de discriminar.
  - 2.10.- Acoso cibernético no mundo do traballo.
- 3.- Obxectivos do protocolo.
- 4.- Ámbito de actuación.
- 5.- Fases a seguir.
  - 5.1. Aprobación/Divulgación. Designación da persoa Mediadora e constitución da Comisión de Igualdade.
  - 5.2.- Implantación.
  - 5.3.- Avaliación e valoración.
- 6.- Medidas preventivas.
- 7.- Procedemento de actuación.
  - 7.1.- Procedemento informal.
  - 7.2.- Procedemento disciplinario.
    - 7.2.1.- Fase de iniciación.
    - 7.2.2.- Fase de desenvolvemento.
    - 7.2.3.- Fase de resolución.
    - 7.2.4.- Fase de seguimento.

8.- Gradación da falta.

9.- Sancións

10.- Accións a realizar cando se determine que hai acoso.

11.- Actuacións en caso de non ficar demostrado o acoso.

12.- Seguimento e avaliación do Protocolo

13.- Disposicións finais

Anexo I: Solicitude de inicio do procedemento formal.

## **1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

Todas as traballadoras e os traballadores temos dereito a ser tratadas/os con dignidade. En virtude deste dereito, o Concello de Barreiros e a representación do persoal, comprometémonos a crear, manter e protexer con todas as medidas dispoñibles, un contorno laboral onde se respecte a dignidade e a liberdade afectivo-sexual do conxunto de persoas que traballan no seu seo.

Co obxectivo de cumprir co deber do Concello de Barreiros de velar pola seguridade e saúde das nosas traballadoras e traballadores, de adoptar as medidas necesarias para protexela, así como para defender o dereito de todas as traballadoras e traballadores a ser tratados con dignidade, realizouse este PROTOCOLO, conforme aos seguintes PRINCIPIOS:

- Concello de Barreiros rexeita, de xeito contundente, calquera tipo de acoso laboral no traballo e declara, expresamente, que o considera inaceptable e intolerable, sen atender a quen sexa a vítima ou o acosador ou acosadora.
- Todas as traballadoras e traballadores teñen dereito a un ambiente de traballo adecuado, libre de problemas de intimidación e deben ter garantida a axuda á persoa que o sufra, establecendo as medidas disciplinarias oportunas e aquelas, de carácter corrector, que eviten que a devandita situación poida volver repetirse.
- Teñen dereito, igualmente, a que se garanta que este tipo de denuncias sexan tramitadas observando un rigoroso respecto á intimidade, confidencialidade, celeridade, obxectividade e neutralidade, que ficarán garantidas a través desde protocolo.

Por tanto, queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desta natureza sendo considerada como falta laboral e dando lugar á aplicación do réxime disciplinario.

## **2.- DEFINIÇÃO DE CONCEPTOS.**

### **2.1.- Acoso sexual.**

Atendendo á definición incluída na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e sen prexuízo do establecido no Código Penal, *“constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal, non verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo. Entenderase creada a dita contorna con base nun simple feito illado, sen que se requira unha reiteración ou carácter sistemático na conduta cualificada”*.

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

Así, segundo a Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo hai varios TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

➤ Chantaxe sexual: cando a negativa ou a submisión dunha persoa a esta conduta se emprega implícita ou explicitamente como fundamento dunha decisión que repercute sobre o acceso desta persoa á formación profesional, ao traballo, á continuidade no emprego, a promoción profesional, ao salario, etc.

➤ Acoso sexual ambiental: a súa característica principal é que a persoa acosadora mantén unha conduta de natureza sexual, de calquera tipo, que ten como consecuencia, buscada ou non, producir un contexto ou ambiente de traballo intimidatorio, hostil, ofensivo ou humillante.

A título de exemplo, e sen ánimo excluínste nin limitativo, relaciónanse co acoso sexual as seguintes condutas:

- Observacións suxerintes, bromas ou comentarios sobre o físico ou condición sexual do traballador ou da traballadora.
- O emprego de gráficos, debuxos, fotografías ou imaxes de internet ou de calquera outra fonte, de contido sexual explícito.
- Chamadas telefónicas, cartas, mensaxes de correo electrónico, SMS ou similares de carácter ofensivo, de contido sexual.
- O contacto físico deliberado e non solicitado, ou un acercamento físico excesivo ou innecesario.

- Invitacións persistentes para participar en actividades lúdicas, malia que a persoa obxecto destas deixou claro que resultan non desexadas e inoportunas.

- Invitacións impúdicas ou comprometedoras e/ou petición de favores sexuais, cando se asocien a estas, de xeito directo, indirecto ou por medio de insinuacións, unha mellora das condicións de traballo, a estabilidade no emprego ou a afectación da carreira profesional.

- Toda agresión sexual así como calquera outro comportamento que teña como causa ou obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou humillación do traballador ou traballadora por razón da súa condición sexual.

O acoso sexual distínguese das aproximacións libremente expresadas e recíprocas na medida que non son desexadas pola persoa que é obxecto delas, por tanto, non será obstáculo para que, se de tal consideración, o feito de que a persoa que comete tales condutas avalía os seus comportamentos como non ofensivos ou molestos.

## **2.2.- Acoso moral ou mobbing.**

Enténdese por acoso moral unha situación de asedio no lugar de traballo na que unha persoa ou grupo de persoas se comporta abusivamente, de xeito hostil, xa sexa con palabras, xestos ou doutro xeito, respecto doutra, atendendo contra a súa persoa de xeito sistemático, recorrente e durante un tempo prolongado, coa finalidade de derrubar as redes de comunicación da vítima ou vítimas, derrubar a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores, provocando en quen o padece síntomas psicosomáticos e estados de ansiedade e depresión, co fin de provocar que a persoa afectada finalmente abandone o posto de traballo.

Condutas comúns ao acoso moral:

- Unha conduta de asedio ou presión, entendendo por tal toda actuación que poida ser percibida desde un punto de vista obxectivo, como un ataque, xa sexa exercida por un/unha superior ou por un/unha compañeiro/a ou grupo (acoso vertical ou horizontal).

- É preciso ter en conta que non toda actividade provocadora de tensión ou conflito no ámbito laboral pode considerarse como acoso moral,

sendo preciso diferenciar entre mobbing e outro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios ou abusos de poder que poidan producirse de xeito illado.

- A intencionalidade ou elemento subxectivo, orientado a conseguir o prexuízo moral doutro/a, dentro do ámbito da empresa e como consecuencia da actividade que se realiza no lugar de traballo.

- A reiteración desa conduta que se desenvolve de xeito sistemático e prolongado durante un período de tempo.

- Os mecanismos de presión mediante os cales se manifesta o acoso moral, unha vez analizadas diversas sentenzas que recolleron a súa existencia, son variados, pero teñen trazos comúns.

Medidas de illamento social: por exemplo, impedir as relacións persoais con outros/as compañeiros/as de traballo, coa clientela, non dirixirilles a palabra, etc.

Apartamento do traballador ou da traballadora das súas funcións de maior responsabilidade, por exemplo, encomendándolle traballos de inferior categoría, ordenándolle tarefas innecesarias, etc.

Medidas de ataque á vítima, por exemplo, criticando e desprezando o seu traballo ante outros compañeiros ou compañeiras, difundindo rumores infundados sobre o traballador ou traballadora, ou atribuíndolle erros que con cometeu.

Agresións físicas ou verbais, por exemplo, imitar o traballador ou traballadora, chufándose del ou dela, proferir insultos ou críticas constantes da súa vida persoal ou comentarios ofensivos co fin de ridiculizalo/a en público.

- En definitiva, unha auténtica persecución realizada co obxectivo de derrubar á vítima ou provocar que abandone o seu posto de traballo.

### **2.3.- Acoso por razón de sexo.**

Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes define o acoso por razón de sexo (artigo 7) como *“calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou*

*o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo“.*

Todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou maternidade tamén constitúe discriminación directa por razón de sexo (art.8 da LOI).

O acoso por razón de sexo, que non ten connotacións sexuais —se existisen sería acoso sexual—, ten a súa orixe nunha única causa: ser muller traballadora, co "agravante" do coidado das crianzas e familiares dependentes.

Condutas susceptibles de constituíren acoso por razón de sexo:

- Realizar comentarios valorando o seu aspecto físico.
- Privar de instrumentos necesarios para o exercicio da actividade.
- Poñer atrancos que impidan participar en procesos de promoción profesional.
- Atribuír funcións penosas e que non son propia do posto de traballo.
- Empeorar gravemente as condicións ambientais do traballo: temperatura, luminosidade, ruído, etc.
- Obrigar a usar ferramentas innecesarias para a actividade e que poñan en risco a saúde da nai ou do feto.
- Impedir totalmente o exercicio de calquera función propia do posto de traballo.
- Illar do resto do cadro de persoal a un lugar no que non exista comunicación con outras persoas.
- Divulgar información íntima e falsa entre o resto do cadro do persoal.
- Efectuar rexistros sen causa lexítima nos seus obxectos persoais: bolso, móbil, agenda, etc.
- Modificar inxustificadamente as condicións laborais: quendas, horarios, tipo de xornada, etc.
- Denegar arbitrariamente permisos ou licenzas ás que ten dereito.

#### **2.4.- Acoso por razón de orientación sexual, identidade e/ou expresión de**

## **xénero.**

Calquera comportamento baseado na orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero dunha persoa que teña a finalidade ou provoque o efecto de atentar contra a súa dignidade ou a súa integridade física ou psíquica ou de crearse un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou molesto. Estes comportamentos serán considerado como acoso e como unha conduta discriminatoria.

Considérase acoso por razón de identidade de xénero calquera acto de discriminación, marxinación, rexeitamento ou acción violenta contra unha persoa debido á súa orientación sexual ou cambios na identidade de xénero.

Discriminación directa: situación na que se atopa unha persoa que é, foi ou poida ser tratada, por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, dun xeito menos favorable que outra cunha situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que unha disposición, un criterio, unha interpretación ou unha práctica aparentemente neutros poden ocasionar en persoas que se consideran lesbianas, gais, bisexuais, trans, intersexuais, non binarias ou de xénero fluído, unha desvantaxe particular respecto de persoas que non o son.

Orde de discriminar: calquera instrución que implique a discriminación, directa ou indirecta, por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

Represalia discriminatoria: trato adverso ou efecto negativo que se produce contra unha persoa como consecuencia da presentación dunha queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinado a evitar, diminuír ou denunciar a discriminación ou o acoso ao que é sometida ou foi sometida.

Condutas comúns ao acoso por identidade:

- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo ou xénero.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo ou xénero.

- Utilización de humor sexista ou homófobo, tanto en forma de debuxos, mensaxes, chistes, vídeos, etc.
- Ridiculizar e desprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres ou das persoas que non se axusten á "heteronorma".
- Avaliar o traballo das persoas con menosprezo, de xeito inxusto ou de forma sesgada, en función do seu sexo, identidade, expresión de xénero ou da súa inclinación afectiva.
- Facer insinuacións, comentar ou difundir imaxes sobre a vida íntima ou sexual dunha persoa para danar a súa imaxe ou a súa reputación profesional.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como ela queira ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes non correspondentes co xénero que a identifica.
- Expulsar e/ou cuestionar as persoas trans por estaren nun baño/vestiario determinado.

## **2.5.- Acoso discriminatorio.**

Constitúe acoso calquera conduta realizada por razón dalgunha das causas de discriminación, co obxectivo ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa ou grupo en que se integra e de crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

Integran a definición de acoso discriminatorio todas aquelas decisións que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou favorables ou adversas en materia de retribucións, xornadas, formación, promoción e demais condicións de traballo, por circunstancias desexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores ou traballadoras na empresa ou lingua dentro do Estado español, así como as decisións que supoñan un trato desfavorable dos traballadores ou traballadoras como reacción ante a súa participación nun conflito colectivo ou folga, unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o

cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.

Entre outras, segundo o contexto, a intencionalidade e/ou o resultado, poderían constituír condutas de acoso discriminatorio, sempre que estean conectadas cunha das características da persoa traballadora recollidas no parágrafo anterior, entre outras, as seguintes:

- Xulgar o desempeño do posto de traballo de xeito ofensivo.
- Burlarse das discapacidadeas da persoa traballadora.
- Atacar as crenzas políticas ou relixiosas da persoa traballadora.
- Atacar a nacionalidade, orixe ou etnia da persoa traballadora.
- Ataques por motivos sindicais.
- Ataques pola idade ou estado civil.
- Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.
- Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios traballadores/as.
- Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles cunha orixe nas súas características persoais.
- Amoestacións con descualificación por non realizar ben o seu traballo.

## **2.6.-Discriminación directa e indirecta.**

a) Discriminación directa: é a situación en que se atopa unha persoa ou grupo en que se integra que sexa, fose ou puidese ser tratada de maneira menos favorable que outras en situación análoga ou comparable por razón das causas previstas no apartado 1 do artigo 2 (nacionalidade, nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social).

Considerarase discriminación directa a denegación de axustes razoables ás persoas con discapacidade. Para ese efecto, enténdese por axustes razoables as modificacións e adaptacións necesarias e adecuadas do

ambiente físico, social e actitudinal que non impoñan unha carga desproporcionada ou indebida, cando se requiran nun caso particular de maneira eficaz e práctica, para facilitar a accesibilidade e a participación e garantir ás persoas con discapacidade o gozo ou exercicio, en igualdade de condicións coas demais, de todos os dereitos.

**b) Discriminación indirecta:** prodúcese cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros ocasiona ou pode ocasionar a unha ou varias persoas unha desvantaxe particular con respecto a outras por razón das causas previstas no apartado 1 do artigo 2 (nacionalidade, nacemento, orixe racial ou étnica, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social).

### **2.7.- Discriminación por asociación e discriminación por erro.**

a) **Discriminación por asociación:** cando unha persoa ou grupo en que se integra, debido á súa relación con outra sobre a que conorra algunha das causas previstas no apartado primeiro do artigo 2 desta lei, é obxecto dun trato discriminatorio.

b) **Discriminación por erro:** é aquela que se funda nunha apreciación incorrecta acerca das características da persoa ou persoas discriminadas

### **2.8.- Discriminación múltiple e interseccional.**

a) **Discriminación múltiple:** cando unha persoa é discriminada de maneira simultánea ou consecutiva por dúas ou máis causas das previstas nesta lei.

b) **Discriminación interseccional:** cando concorren ou interactúan diversas causas das previstas nesta lei, xerando unha forma específica de discriminación.

En supostos de discriminación múltiple e interseccional:

**1.** A motivación da diferenza de trato, nos termos do apartado segundo do artigo 4, debe darse en relación con cada un dos motivos de discriminación.

2. As medidas de acción positiva contempladas no apartado 7 deste artigo deberán atender á concorrencia das diferentes causas de discriminación.

### **2.9.- Indución, orde ou instrución de discriminar.**

É discriminatoria toda indución, orde ou instrución de discriminar por calquera das causas establecidas nesta lei. A indución ha de ser concreta, directa e eficaz para facer xurdir noutra persoa unha actuación discriminatoria

### **2.10.- Acoso cibernético no mundo do traballo**

Considérase acoso cibernético no mundo do traballo calquera forma de comportamento agresivo contra unha persoa ou grupo de persoas, a través das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC), na contorna de traballo.

### **3.- OBXECTIVOS DO PROTOCOLO.**

O Concello de Barreiros en colaboración coa representación legal do persoal (RLP) e a través deste Protocolo, deixa expresa constancia da súa intención de adoptar, no marco das súas responsabilidades, cantas medidas sexan necesarias para asegurar un ambiente de traballo psicosocialmente saudable, libre de acoso, non permitindo nin consentindo condutas desta natureza.

Así pois, este protocolo ten por obxecto establecer un procedemento de actuación para o caso de que algún traballador ou traballadora que detecte ou considere que é obxecto de acoso laboral, poida facer uso deste para que se leven a cabo as actuacións necesarias que esclarezan a existencia ou non dun caso de acoso e se adopten as medidas pertinentes, segundo os casos.

En consecuencia, reflíctense a continuación unha serie de medidas e actuacións que perseguen obter un clima de traballo adecuado e, en caso de necesidade, dispor dunha vía de resolución rápida, eficaz e confidencial dos conflitos que puidesen producirse nesta materia, na empresa.

#### **OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:**

1.- Formar, informar, sensibilizar e concienciar ás persoas traballadoras desta empresa, en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero, mostrando as pautas para que poidan identificarse ditas situacións, para previr e evitar que se produzan.

2.- Definir medidas preventivas que eliminen e, de ser o caso, reduzan o risco de condutas de acoso.

3.- Definir e establecer procedementos claros e precisos para tratar estas situacións de forma efectiva e integral unha vez que se produzan.

4.- Dispor das medidas necesarias ou dunha organización específica para atender e resolver os casos que se produzan.

5.- Dotar a todo o persoal da empresa de axeitada información, para afrontar calquera situación de acoso que lle afecte ou da que teña coñecemento.

6.- Garantir a seguridade, a integridade, a confidencialidade e a

dignidade das persoas afectadas.

7.- Garantir a aplicación das medidas que en cada caso procedan para a protección das vítimas, incluídas as medidas preventivas que sexan necesarias.

8.- Rematar co acoso e, se é necesario, aplicar as medidas sancionadoras que correspondan.

9.- Manter actualizado o protocolo e facer as correspondentes revisións periódicas.

#### **4.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN.**

Este procedemento será de aplicación a todo o persoal que preste os seus servizos directa ou indirectamente no Concello de Barreiros, así como o que o fai nas súas instalacións ou centros de traballo (ben por conta doutras empresas contratistas ou subcontratistas), ou no caso do persoal que realiza o traballo a distancia, teñen dereito a iniciar este procedemento, presentando unha denuncia se detectan ou se senten vítimas dun posible acoso.

Este procedemento é de aplicación ás relacións no mundo do traballo que ocorren durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado deste, incluíndo, por tanto, o lugar de traballo, os desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionadas co traballo, como as comunicacións, incluídas as realizadas por medio da tecnoloxía da información e da comunicación relacionadas co traballo.

O protocolo incluirá, así mesmo:

- Medidas de apoio e protección para a defensa dos dereitos e intereses do persoal cando a persoa agresora non pertenza ao centro de traballo.
- Medidas para a análise e tratamento de condutas por parte do persoal que afecten a terceiras persoas.

## 5.- FASES A SEGUIR

### 5.3.- Primeira fase. Aprobación/Divulgación. Difusión da Comisión de Igualdade.

A Comisión de Igualdade será por parte dos representantes do persoal: Xorxe Caldeiro Díaz (CIG), María José Novoa Villarejo (CCOO), Michael Otero Folgueira (CCOO), Sandra Amieiro Blanco (CSIF), José Luis Basulto (UGT) e Ramona Rodríguez Pérez (UGT) e por parte da representación da empresa: Ana Ermida Igrexas (Concello), María Carmen Veiga Rodríguez (Concello), Montserrat Porteiro Sánchez (Concello) e Vanesa Fernández Fernández (funcións de secretaría da comisión).

A Comisión de Igualdade é o recurso de referencia para o conxunto do cadro de persoal nesta materia e, por tanto, o órgano ao que acudir para informar da existencia de situacións que poidan ser constitutivas de acoso.

A Comisión de Igualdade deberá actuar con total independencia e contará con capacidade de actuación absoluta neste ámbito. Así mesmo, deberá actuar con absoluta discreción, celeridade e confidencialidade sobre o problema que se lle expón.

Son FUNCIÓNS DA COMISIÓN de Igualdade, as seguintes:

- Recibir as denuncias de posible acoso laboral.
- Atender ao traballador ou traballadora que solicita axuda, á maior brevidade.
- Investigar os casos de xeito obxectivo e neutral, con discreción e rigorosa confidencialidade.
- Recomendar a adopción de medidas cautelares, se fose preciso.
- Propoñer, previo informe da persoa mediadora, o asesoramento de profesionais ou asesores/as alleos/as á comisión.
- Velar polas garantías comprendidas neste protocolo.
- Elaborar, tras a investigación, o informe de conclusións e a proposta de resolución e/ou sanción.
- Supervisar o efectivo cumprimento das sancións impostas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Calquera outra función que se puidese derivar do contemplado

neste protocolo.

- A Comisión de Igualdade reunirase, de xeito ordinario, cada ano e de xeito extraordinario cada vez que sexa preciso emitir no informe de conclusións.
- O Concello impartirá formación técnica específica ás persoas que forman parte da Comisión de Igualdade.

Este protocolo será asinado pola Comisión de Igualdade. Unha vez aprobado, garantirase o seu coñecemento polo conxunto das persoas que traballan no Concello de Barreiros.

#### **5.4.- Segunda fase. Implantación.**

Desde o Concello de Barreiros comunicarase ao conxunto das persoas traballadoras a implantación do protocolo; informándoos da existencia do mesmo para empregalo se teñen coñecemento ou se senten vítimas de situacións desta natureza.

#### **5.5.- Terceira fase: Avaliación e valoración.**

Ao ano da implantación do protocolo realizarase unha avaliación do seu funcionamento e a Comisión de Igualdade elaborará un informe de valoración, que poderá ser consensuado, ou de parte, ao que se poderán realizar propostas de mellora.

## **6.- MEDIDAS PREVENTIVAS.**

O establecemento de calquera medida tendente a evitar que se produzan posibles situacións de acoso laboral debe partir necesariamente do principio de que todas as persoas teñen dereito ao respecto da súa intimidade, á debida consideración da súa dignidade e á non discriminación nas relacións laborais (artigos 14 do Estatuto Básico do Empregado Público). Por outra parte, e en cumprimento do previsto nos artigos 14 e 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais que regula o dereito das e dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, teranse en conta e levaranse as consideracións e actuacións seguintes:

### **a) A sensibilización, información e formación.**

Co fin de que todo o persoal coñeza a posición do Concello de Barreiros e de trasladar toda a información á organización, comprométese a realizar accións de sensibilización, información e formación:

- Informará oficialmente do compromiso da empresa neste eido.
- Farase chegar a todo o persoal o Protocolo de prevención e actuación que amose como pode detectarse unha situación de acoso e informar sobre os dereitos e recursos cos que conta o persoal.
- Realizaranse campañas de sensibilización e concienciación, segundo posibilidade, para facer coñecer os efectos negativos do acoso nas relacións persoais e laborais do persoal.
- Realizará un seguimento periódico das denuncias para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na empresa e as características que presenta.
- Ofertase, segundo dispoñibilidade, formación específica a todo o persoal sobre o acoso, así como a todo o persoal de nova incorporación.
- A formación incluírá a prevención, a actuación e a erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero no programa de formación da empresa.

### **b) Os modelos de xestión organizativos.**

Para previr e evitar as situacións de acoso no traballo, o Concello de Barreiros

realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos no ámbito laboral do seguinte xeito:

- A avaliación de riscos psicosociais consistirá nunha análise dos factores organizativos (ou de risco psicosociais) que poidan ser fonte e orixe de condutas de acoso moral, de tal xeito que reducindo tales factores se faga máis difícil o paso a situacións de conflito.

- A avaliación de riscos debe identificar tamén os factores que poden causar estrés e violencia (incluíndo neste concepto o acoso e a violencia sexista) e tomar todas as medidas necesarias para previlos.

- Actualizará os datos obtidos en función das variacións nas incidencias periódicas para poder analizar o desenvolvemento destas en función do tempo e da efectividade das campañas contra o acoso.

- Definirá claramente os obxectivos de cada área, así como as tarefas necesarias para a súa consecución, de tal xeito que todas as persoas do cadro de persoal coñezan exactamente cales son as súas funcións.

- O Concello de Barreiros porá os medios ao seu alcance para manter un bo clima laboral e de motivación para as persoas traballadoras.

- Realizará entrevistas e enquisas ao persoal para coñecer o clima laboral e preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.

- Realizará entrevistas ás persoas que renuncian por vontade propia para coñecer cal foron os motivos.

- Realizará o seguimento dos casos de baixa laboral.

- Habilitará unha caixa de correo no que o cadro de persoal poida achegar anonimamente as súas queixas e propostas de mellora do protocolo.

- Cando se detecten condutas non admitidas nun determinado colectivo ou equipo de traballo, a dirección dirixirase inmediatamente á persoa responsable deste colectivo/equipo, co fin de informala sobre a situación detectada, as obrigas que deben respectarse e as consecuencias que se derivan do seu incumprimento, e proceder a poñer en marcha o protocolo acordado.

Toda persoa empregada que desenvolva funcións directivas ou de xestión de

equipos terá a responsabilidade de realizar unha labor preventiva de calquera comportamento inaxeitado, baixo os criterios do presente protocolo, non podendo, por tanto, ignorar a existencia de potenciais indicios dun posible caso de acoso e estando na obriga de activar o protocolo ante calquera queixa ou reclamación.

## **7.- PROCEDEMENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL.**

### **7.1.- PROCEDEMENTO INFORMAL.**

En atención a que na maioría dos casos o que se pretende é que a conduta non desexada cese, en primeiro lugar e como trámite extraoficial, as persoas instrutoras, en función da gravidade dos feitos denunciados, valorarán a posibilidade de seguir un procedemento informal, en virtude do cal a propia persoa afectada ou as persoas que instrúen o procedemento lle lean a denuncia á persoa denunciada, coa finalidade de que esta poida achegar a súa visión dos feitos. Explicaráselle claramente que, de ser certa a conduta denunciada, non é ben recibida, é ofensiva e incómoda, e interfere no seu traballo, co fin de que cese nesta. Así mesmo, trasladaráselle información das consecuencias e responsabilidades que tales feitos poden comportar.

En todo caso, para levar adiante este procedemento informal requirirase a aceptación de todas as partes implicadas.

O devandito trámite poderá ser levado a cabo, se as persoas afectadas pola situación de acoso (denunciada e denunciante) o aceptan e as instrutoras así o deciden, de mutuo acordo e nun prazo de tres días para a súa resolución.

Deste procedemento informal será remitido informe á dirección da empresa, ás partes implicadas e á Comisión de Igualdade (de existir) para o seu coñecemento e validación, sen que conteñan datos persoais.

### **7.2.- PROCEDEMENTO DISCIPLINARIO.**

O procedemento formal constará das seguintes Fases:

INICIACIÓN  
DESENVOLVEMENTO  
RESOLUCIÓN  
SEGUIMIENTO

### **7.2.1.- Fase de iniciación.**

Calquera traballadora ou traballador que considere que está sendo obxecto de presunto acoso laboral deberá poñelo en coñecemento da representación dos e das traballadoras, ou da Comisión de Igualdade, empregando calquera canle.

Tamén deberá denunciar os casos de presunto acoso a representación dos e das traballadoras, así como calquera traballadora ou traballador que teña coñecemento da existencia de casos desta natureza, especialmente aquelas persoas que exerzan coordinación e/ou dirección de equipos dentro do Concello de Barreiros.

As denuncias deberán constar por escrito e o escrito de denuncia deberá conter, polo menos, a seguinte información:

- Identificación e sinatura da traballadora ou do traballador que formula a denuncia.
- Descrición dos feitos e natureza do acoso.
- Persoa ou persoas que, presuntamente, están cometendo o acoso.
- Calquera información que facilite a investigación dos feitos.

Unha vez que a denuncia chegue á Comisión de Igualdade, esta manterá unha entrevista coa presunta vítima, no prazo máximo dos 2 días laborables seguintes á súa recepción, salvo nos casos de forza maior, nos que a entrevista se realizará no menor prazo de tempo posible.

Na devandita entrevista a Comisión de Igualdade solicitará a ampliación da información sobre os feitos, o contorno laboral e social, etc., que estime oportunos e procederá a recadar do traballador ou traballadora o consentimento expreso e por escrito para poder acceder a tanta información sexa precisa. A partir deste momento, en todo o procedemento tramitado omitirase o nome da presunta vítima, do presunto acosador ou acosadora, así como o das testemuñas.

### **7.2.2.- Fase de desenvolvemento.**

A partir da primeira entrevista coa presunta vítima, no prazo de 2 días laborables, comunicarase á persoa presunta acosadora a apertura do procedemento e daráselle audiencia a esta na maior brevidade posible. Nesta primeira entrevista darase lectura da denuncia co fin de que coñeza os feitos que se lle imputan e

poida realizar as alegacións e manifestacións que estime oportunas, ademais de proporcionar documentación e propor os medios de proba que considere para a súa defensa.

Tras o traslado da información ás partes, a Comisión de Igualdade poderá aclarar ou contrastar os feitos denunciados, por medio das seguintes accións:

- Entrevista coas testemuñas propostas.
- Entrevista cos/as demais traballadores/as do centro de traballo.
- Entrevista cos/coas superiores xerárquicos/as.
- Recadar cantos antecedentes ou información considere útil

para obter un mellor coñecemento dos feitos denunciados e para comprobar a veracidade destes (antecedentes disciplinarios, laborais, sanitarios, etc.).

Todas as entrevistas persoais realizadas serán gravadas, se existe autorización das persoas citadas. No caso de non autorizar a gravación, redactarase acta da entrevista, que será asinada por todas as persoas que participaron nesta.

Das gravacións e documentación utilizada no proceso de investigación haberá unha copia que será custodiada na sede do Concello de Barreiros pola Comisión de Igualdade, nun espazo que garanta a confidencialidade e ao que só terán acceso as persoas que forman parte desta Comisión.

### **Medidas cautelares.**

A Comisión solicitará cautelarmente a separación da vítima e a presunta persoa acosadora, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de centro de traballo, mobilidade funcional...) que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso.

Estas medidas, en ningún caso, poden comportar para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas súas condicións de traballo, nin modificación substancial destas, incluídas as condicións salariais. Nos casos en que a medida cautelar sexa separar a vítima mediante un cambio de posto de traballo, será a vítima quen decida se o realiza ela ou a persoa agresora e a Área correspondente debe facilitar en todo momento que o traslado dunha ou outra persoa se faga do xeito máis áxil posible.

### **7.2.3.- Fase de resolución.**

A tramitación da denuncia concluirá coa emisión dun informe de conclusións por

parte da Comisión de Igualdade.

Neste informe consignaranse os feitos obxecto da denuncia, relataranse as investigacións practicadas e os feitos que se considerou probados.

A partir da información obtida, poderanse dar as seguintes situacións:

1. Que existan indicios razoables dunha posible situación de acoso, ou que, non existindo indicios de acoso, si existan feitos ou circunstancias que puidesen ser constitutivos de falta ou problemas no clima laboral. Neste caso, no informe de conclusións, recollerase a proposta de resolución ou sancións, así como propostas de medidas a adoptar que eviten este tipo de situacións ou melloren o clima laboral.

2. Que non se constaten indicios razoables dunha situación de acoso, nin doutra circunstancia constitutiva de falta ou problemas de clima laboral. Neste caso darase arquivo da denuncia, xunto co resto de documentación relacionada co expediente.

No caso de constatarse que a denuncia se fixo de xeito non honesto ou doloso, ou coa intención de perxudicar a persoa denunciada, a Comisión de Igualdade poderá instar á correspondente actuación disciplinaria, sen prexuízo das restantes accións que puidesen corresponder en dereito.

En todo caso, procurarase que a duración de todo o proceso non exceda de 30 días naturais.

#### **7.2.4.- Fase de seguimento.**

A Comisión de Igualdade deberá comprobar o grao de cumprimento das recomendacións realizadas nos informes de conclusións, dentro dos prazos establecidos nestes, supervisando a evolución do traballador ou traballadora afectada, tanto no que se refire aos danos sobre a súa saúde como á adecuación das medidas organizativas correctoras, así como á aplicación das medidas disciplinarias impostas.

## 8.- GRADUACIÓN DA FALTA.

### Faltas leves:

- As discusións que impliquen menosprezo e insultos aos compañeiros ou compañeiras de traballo durante a xornada laboral. Se tales feitos tivesen lugar en presenza de público, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves, segundo o caso.

### Faltas graves:

- A reincidencia en falta leve, unha vez mediou amoestación escrita.
- Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade e a falta grave de respecto e consideración cara aos compañeiros e compañeiras.
- O acoso no traballo cualificarase sempre como unha falta laboral moi grave. E será sancionado atendendo a tales circunstancias e condicionamentos do acoso.

Para efectos de avaliar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, de ser o caso, puidesen corresponder, consideraranse circunstancias agravantes aquelas situacións nas que:

- O/A traballador/a denunciado/a sexa reincidente na realización de actos de acoso.
  - Existan dúas ou máis vítimas.
  - Se amosen condutas intimidatorias, agresións, ameazas ou represalias por parte da persoa agresora.
  - Se acrediten graves alteracións no estado psicolóxico ou físico da persoa que o sofre.
  - Se exerzan presións ou coaccións sobre a vítima, testemuñas ou persoas do seu contorno laboral ou familiar co obxecto de evitar ou entorpecer o bo remate da investigación.

## **9.- SANCIONES.**

As sancións que se imporán en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

### Por faltas leves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de ata 7 días.

### Por faltas graves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de 8 ata 180 días.

### Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 180 días ata 2 anos.
- Despedimento disciplinario.

A sanción, sexa cal sexa a súa gradación, requirirá comunicación escrita e motivada da Comisión de Igualdade ao traballador ou traballadora.

#### **10.- ACCIÓNS A REALIZAR CANDO SE DETERMINE QUE HAI ACOSO.**

O Concello de Barreiros tomará as medidas oportunas para que o/a agresor/a e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral tendo a persoa agredida a opción de permanecer no seu posto ou a posibilidade de solicitar un traslado o cal será resolto, de xeito excepcional, non podendo supor unha mellora ou detrimento das súas condicións laborais, realizando:

- cambios organizativos que garantan que non se repitan situacións similares dentro do centro de traballo.

- unha avaliación de riscos psicosociais e un plan de prevención e tratamentos dos riscos detectados.

En virtude do artigo 98 do Estatuto Básico do Empregado Público, o Concello de Barreiros aplicará o procedemento disciplinario ao recoñecer a situación de acoso como un incumprimento grave e culpable da persoa acosadora.

#### **11.- ACTUACIÓN EN CASO DE NON FICAR DEMOSTRADO O ACOSO.**

Cando a constatación dos feitos non fose posible, a persoa denunciante non será obxecto de represalia ningunha, agás que se demostrase durante a instrución da investigación a falsidade das acusacións. Nese caso, iniciárase o expediente disciplinario oportuno.

## **12.- SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO.**

Corresponderalle á Comisión de Igualdade o seguimento deste protocolo. Para tal efecto, debe realizar as seguintes funcións:

12.1.- Reunirase anualmente para revisar as denuncias de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, e elaborará un informe conxunto das súas actuacións, o cal debe ser entregado á dirección da empresa e, de ser o caso, de existir, á Comisión de Igualdade e á RLP, do que se dará publicidade á totalidade do cadro de persoal. Este informe debe respectar o dereito á intimidade e confidencialidade das persoas implicadas.

12.2.- Elaborar un informe anual para asegurar a eficacia e a confidencialidade do protocolo e adaptalo se o considera oportuno.

### 13.- DISPOSICIÓNS FINAIS.

13.1.- A regulación e os procedementos establecidos neste protocolo non impiden que, en cada momento, se poidan promover e tramitar calquera outra acción para esixir as responsabilidades administrativas, sociais, civís ou penais que, de ser o caso, correspondan.

13.2.- Tanto a dirección de recursos humanos como a representación legal e sindical do persoal deberán proporcionar información e asesoramento ás persoas traballadoras que así o requiran sobre o tema deste protocolo e os modos de resolución en canto ao acoso.

13.3.- O contido deste protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor desde o seu asinamento (de ser o caso, de maneira simultánea á entrada en vigor do Plan de igualdade). Establécese unha vixencia de 2 anos adquirindo o compromiso de revisar o seu funcionamento ao final deste período.

Barreiros, a \_\_\_ de Xaneiro do 2026.

Ana Ermida Igrexas (Concello)	María Carmen Veiga Rodríguez (Concello)
Montserrat Porteiro Sánchez (Concello)	Vanesa Fernández Fernández (funcións de secretaría da comisión)

Por parte do Concello de Barreiros.

Xorxe Caldeiro Díaz (CIG)	María José Novoa Villarejo (CCOO)	Michael Otero Folgueira (CCOO)
Sandra Amieiro Blanco (CSIF)	José Luis Basulto (UGT)	Ramona Rodríguez Pérez (UGT)

## **SOLICITUDE DE INICIO DO PROCEDEMENTO FORMAL.**

Solicito o inicio do procedemento formal do Protocolo fronte acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

Solicitante:

- Vítima do acoso.
- Representantes do persoal.
- Recursos Humanos.
- Dirección da empresa.
- Outro/a traballador/a.

Datos da persoa afectada:

Nome e apelidos:
NIF:
Posto de Traballo:
Centro de traballo / Departamento:
Vinculación laboral / tipo de contrato:
Teléfono de contacto / correo electrónico de contacto:

Tipo de acoso:

- Sexual
- Laboral
- Por razón de sexo
- Por orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de

xénero.

Descrición dos feitos:
------------------------

Probas aportadas:

- Testificais (indicar nome e apelidos das testemuñas).
- Documentais (vídeos, correos, audio, imaxes, mensaxes, etc.).

Achegaranse canda a denuncia.

Barreiros, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ do 202\_\_.

Sinatura da persoa solicitante.