

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN DO ACOSO LABORAL, SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

No ámbito laboral as traballadoras e traballadores teñen dereito ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, o que comprende a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, orientación afectiva ou sexual ou identidade de xénero, discapacidade, ou idade e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

As situacións de acoso contaminan o contorno laboral e poden ter efectos graves sobre a saúde, a confianza, a moral e o rendemento laboral das persoas que o padecen. A ansiedade que sofren as traballadoras e traballadores que ven lesionados os seus dereitos provoca absentismo e cambio de emprego, e afecta directamente á eficacia das empresas.

Por outra banda, as situacións de acoso sexual son obstáculos para a adecuada integración da muller no mercado de traballo e, por tanto, deberán de ser aplicadas medidas en todas as empresas para garantir e mellorar esta integración.

A Constitución española reconece como dereitos fundamentais das e dos españois a dignidade da persoa (artigo 10), ademais da integridade física e moral sen que, en ningún caso, poidan ser sometidos a torturas nin a penas ou tratos inhumanos ou degradantes (artigo 15), e o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (artigo 18). Ao mesmo tempo encoméndalles aos poderes públicos, no artigo 40.2, velar pola seguridade e hixiene no traballo.

No desenvolvemento dos anteriores principios, nos primeiros meses do ano 2007 promúlganse, entre outras, a Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público, na que se tipifica como falta disciplinaria de carácter moi grave o acoso laboral (artigo 95.2, letra o), actualmente recollido no Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de outubro, no seu artigo 95.2.o.

O inaceptable destas condutas foi igualmente sancionado na recente reforma do Código Penal, a través da Lei orgánica 5/2010, de 22 de xuño, pola que se modifica a Lei orgánica 10/1995, de 23 de novembro, que sinala, no preámbulo XI, que “dentro dos delitos de torturas e contra a integridade moral, incrimínase a conduta de acoso laboral, entendendo por tal a fustrigación psicolóxica ou hostil no marco de calquera actividade laboral ou funcional que humille ao que o sofre, impondo situacións de grave ofensa á dignidade”.

No ámbito europeo son múltiples as referencias ao acoso no lugar de traballo, coma a Resolución do Parlamento europeo sobre o acoso moral no lugar de

traballo (2001/2339) que, entre outras cousas, recomenda aos poderes públicos de cada país a necesidade de poñer en práctica políticas de prevención eficaces e definir procedementos adecuados para solucionar os problemas que ocasiona.

Este protocolo de prevención encádrase ademais en dous ámbitos normativos previos que teñen que ver, respectivamente, co dereito á ocupación efectiva, á non discriminación e ao respecto á intimidade e á consideración da súa dignidade, aos que ten dereito toda persoa traballadora, segundo recolle o Real Decreto legislativo 2/2015, de 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e co dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, establecido pola Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Con este protocolo dáse cumprimento ademais aos principios inspiradores da normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e á súa subministración) e nacional, en materia de procedementos de prevención e solución de conflitos nestes supostos, e a Lei Orgánica para a Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes (LOIEMH), pola que se establece, no artigo 48, que:

“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 dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo. 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 ao mesmo e a información á dirección da entidade das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo”.

Todas as persoas que traballan na Mancomunidade de Concellos do Val Miñor, en diante MCVM ou a entidade, poden desempeñar un labor moi importante para impedir todo comportamento ofensivo cara unha ou varias persoas e facer que se considere inaceptable. Con esta finalidade, a Comisión de Goberno e a Xunta da Mancomunidade traballarán na concienciación do persoal ao servizo desta Administración, co fin de dar formación sobre a detección desta clase de condutas, aumentar a sensibilidade ante esta problemática e promover a tolerancia cero contra condutas ofensivas e/ou degradantes dentro da entidade.

Co obxecto de garantir a protección dos dereitos fundamentais da persoa constitucionalmente recoñecidos, esta entidade, de acordo coa normativa constitucional e comunitaria para o efecto, reconece a necesidade de previr condutas de acoso no traballo, imposibilitando a súa aparición e erradicando todo comportamento que poida considerarse constitutivo do mesmo no ámbito laboral, comprometéndose de acordo cos seguintes principios.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todo o persoal da MCVM ten dereito a recibir un trato correcto, respectuoso e digno, e a que se respecte a súa intimidade e a súa integridade física e moral, non podendo estar sometidos baixo ningunha circunstancia, xa sexa por nacemento, raza, sexo, relixión, orientación afectiva ou sexual ou identidade de xénero, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, incluída a súa condición laboral, a tratos degradantes, humillantes ou ofensivos.

Todo o persoal da Mancomunidad de Concellos do Val Miñor ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, ao que se asocia un correlativo deber de protección mediante a prevención dos riscos derivados do seu traballo, incluídos os relacionados con condutas de acoso.

Esta entidade garante como principios básicos do centro de traballo o respecto á transparencia e o dereito de queixa das traballadoras e traballadores, e declara expresamente que non se tolerarán condutas irrespectuosas ou de calquera tipo de acoso nos centros de traballo.

En relación co anterior, a MCVM comprométese a asignar os medios humanos e materiais necesarios para previr e facer fronte ás consecuencias derivadas deste tipo de condutas. Velará polo mantemento dun contorno laboral exento de riscos e comprométese a adoptar as medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para previr a aparición de condutas de acoso en relación co persoal funcionario, interino, laboral, eventual e directivo que preste servizos de forma exclusiva para esta entidade.

Co obxecto de facer posible a actuación ante calquera tipo de conduta que poida ser cualificada como acoso, a MCVM dispón dun procedemento de libre acceso de prevención e solución de conflitos en materia de acoso, no que se salvagardarán os dereitos das persoas afectadas no necesario contexto de prudencia e confidencialidade.

Todas as denuncias serán tratadas coa máxima seriedade e celeridade e garantirase a confidencialidade, sen que en ningún caso poidan derivarse represalias a ningunha traballadora ou traballador. Este procedemento non substituirá, interromperá nin ampliará os prazos para as reclamacións e recursos establecidos na normativa vixente ante a Inspección de Traballo e os tribunais de xustiza.

A MCVM garante a comunicación desta declaración de principios ao persoal desta institución, co fin de conciencialo nos principios de prevención e salvagarda, así como nas medidas adoptadas pola entidade para combater calquera situación de acoso que poida producirse no centro de traballo.

Ademais garante a adopción de medidas disciplinarias contra aquelas traballadoras e traballadores que incorresen en condutas de acoso, de acordo co establecido na normativa de aplicación.

3. ACOSO

3.1 Acoso sexual no traballo

Constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal, non verbal ou físico, non consentido 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.

O acoso sexual ten diferentes manifestacións e pode exercerse tanto por parte dunha ou dun superior xerárquico como doutra traballadora ou traballador, e mesmo por parte de terceiras persoas relacionadas coa vítima por causa de traballo, sempre que se produza no ámbito laboral, aínda que non tivese lugar de forma reiterada nin sistemática.

Pode tratarse de:

- Requirimento de favores sexuais, acompañado de promesas explícitas ou implícitas dun trato preferente se se accede ao requirimento ou ben de ameazas no caso de non acceder
- Contacto físico de carácter sexual, xeralmente acompañado de comentarios ou xestos ofensivos non desexados pola persoa acosada, sen emprego de forza ou intimidación
- Proposicións sexuais, insultos ou ameazas
- Agresións sexuais, uso da forza para intimidar e obter favores sexuais.
- Convites impúdicos ou comprometedores ou uso de material pornográfico no centro de traballo
- Bromas sobre o sexo ou abuso da linguaxe con comentarios sobre a aparencia ou con algunhas observacións suxestivas e desagradables, que son rexeitadas pola persoa obrigada escoitalas
- Calquera incursión na intimidade ou no espazo físico non desexado (tocamentos, beliscos, caricias etc.)

3.2 Acoso por razón de sexo

Considérase acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Algúns exemplos que poden ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home
- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo
- Utilización de humor sexista
- Ridiculización e desprezo das capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres
- Realización das condutas anteriores con persoas lesbianas, gays, transexuais ou bissexuais

- Avaliación do traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma nesgada, en función do seu sexo ou da súa orientación sexual
- Asignación de tarefas ou traballos por debaixo da capacidade profesional ou competencias da persoa
- Trato desfavorable por razón de embarazo ou maternidade
- Condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou a súa continuidade nel, a formación profesional, as retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo
- Asignación dun traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou categoría profesional
- Atribución de tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais
- Impedimento deliberado do seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.)
- Denegación arbitraria de permisos ou licenzas ás que se ten dereito

3.3 Acoso moral

Segundo a Nota técnica de prevención núm. 476 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, o acoso moral é a situación na que unha persoa ou grupo exerce violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática e durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo. É toda conduta, práctica ou comportamento realizado de modo sistemático ou recorrente no seo dunha relación de traballo que supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se tenta someter emocional e psicoloxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, a súa promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, o que lle afecta negativamente ao contorno laboral. Este tipo de acoso pode, por tanto, darse de home a muller, de home a home, de muller a home e de muller a muller.

Con todo, calquera conduta susceptible de poder ser cualificada como intimidatoria será tratada a través do procedemento establecido neste protocolo.

CONDUTAS QUE SON ACOSO MORAL	CONDUTAS QUE NON SON ACOSO MORAL
ABUSO DE AUTORIDADE: Deixar a traballadora ou traballador de forma continuada sen ocupación efectiva ou incomunicado sen ningunha causa que o xustifique Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que se lle asignan á traballadora ou traballador Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo Accións de represalia fronte a traballadoras ou traballadores que expuxeron queixas, denuncias ou demandas fronte á empresa ou que colaboraron coas ou cos reclamantes TRATO VEXATORIO: Insultar ou menosprezar repetidamente unha traballadora ou traballador Reprendela ou reprendelo reiteradamente diante doutras persoas Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada ACOSO DISCRIMINATORIO (art. 8.13 bis do TRLISOS) cando está motivado por:	(sen prexuízo de que poidan ser constitutivas doutras infraccións) Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido Actos puntuais discriminatorios (art. 8.12 do TRLISOS) Presións para aumentar a xornada ou realizar determinados traballos Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varias traballadoras ou traballadores Conflitos durante as folgas, protestas etc. Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varias persoas sen coordinación entre elas Amoestacións sen descualificar por non realizar ben o traballo Conflitos persoais e sindicais

Crenzas políticas e relixiosas da vítima Ataques por motivos sindicais Sexo ou orientación sexual Mulleres embarazadas ou maternidade Idade ou estado civil Orixe, etnia ou nacionalidade Discapacidade	
--	--



4. OBXECTO E ÁMBITO DE APLICACIÓN

Para os efectos deste protocolo, a expresión suxeito protexido refírese ás persoas amparadas polo protocolo e comprende o persoal que preste servizos para a Mancomunidade de Concellos do Val Miñor, o que inclúe calquera sitio ou momento no que as persoas se atopen por razóns profesionais ou laborais (viaxes, xornadas formativas, reunións etc.) e calquera persoa cuxa relación laboral coa MCVM conclúese e invoque algunha das causas de acoso anteriores como motivo da extinción da relación laboral, nos prazos que procedimentalmente correspondan.

A responsabilidade da entidade inclúe:

- o A protección ao persoal da MCVM ante condutas de acoso por parte de persoas externas.
- o A protección a persoas externas vencelladas á MCVM, aínda que non teñan vencello laboral directo.

No caso de que as situacións amparadas por este procedemento lle afectasen a persoal subcontratado ou autónomo, procederase á notificación fidedigna á persoa ou persoas responsables da subcontrata ou persoal autónomo para que procedan á activación do seu procedemento interno de prevención do acoso.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Establécense como medidas preventivas de acoso as seguintes:

1. Sensibilizar a todo o persoal na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso e nos procedementos de actuación determinados neste protocolo, no caso de que se produzan.
2. Divulgar os principios enunciados de non tolerar estas condutas, para o que se empregarán, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas legalmente e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda ao persoal que ocupa cargos de responsabilidade.
3. Difundir este protocolo para coñecemento de todo o persoal e da súa representación legal. Así, co obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgarase o seu contido o máis amplamente posible dentro e fóra da Deputación de Pontevedra.
4. A MCVM comprométese a ofrecerlle ao seu persoal unha formación específica que garanta a prevención e resolución eficaz dos problemas.

Así mesmo, proporcionarase unha formación xeral a persoal con responsabilidade, que lle permita identificar os factores que contribúen a impedir que se produzan situacións de acoso e a familiarizarse coas súas responsabilidades nesta materia.

As accións de sensibilización, información e formación perseguirán os seguintes obxectivos:

- Facilitar que mulleres e homes tomen conciencia do seu comportamento e asuman a súa responsabilidade, evitando aquelas accións que poidan resultar ofensivas, discriminatorias ou abusivas.
- Facer a todo o mundo consciente da súa responsabilidade na construción dun contorno de traballo respectuoso, especialmente as persoas con responsabilidade.
- Promover un cambio nas actitudes en relación co rol das mulleres no traballo.
- Deixar claro que deben evitarse aqueles comportamentos que poidan comportar que unha persoa se sinta incómoda ou excluída, ou que a sitúen nun nivel de desigualdade.
- Construír unha linguaxe que transmita ideas de equilibrio e igualdade entre mulleres e homes.
- Identificar unha situación de acoso e coñecer o protocolo.
- Mostrar tolerancia cero ante situacións de violencia nos ámbitos de traballo.

6. PROCEDEMENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

No caso de que se produza unha situación de acoso na MCV, existen dúas vías de resolución: interna e externa. Utilizar unha vía de resolución en ningún caso exclúe a posibilidade de utilizar tamén a outra.

- A vía interna resolverase no marco da propia entidade.
- As vías de resolución externas son a vía administrativa (Inspección de Traballo) e a vía xudicial.

O obxectivo deste procedemento é investigar exhaustivamente os feitos, coa finalidade de emitir un informe sobre a existencia ou inexistencia de evidencias ante unha situación de acoso, ademais de propoñer medidas de intervención para a posterior adopción das medidas de actuación necesarias, tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención.

6.1 Comisión de investigación de acoso

Ante a recepción dunha denuncia por acoso, darase inicio a un procedemento de investigación interno que será tramitado pola Comisión de Goberno, preceptivo e con carácter previo ao comezo do procedemento de instrución que será tramitado pola Comisión investigadora de acoso.

Esta Comisión estará formada por tres persoas, dúas de elas en representación da Xunta da Mancomunidade e una terceira en representación dos traballadores da Mancomunidade e a proposta dos seus representantes, elixidas todas elas pola Xunta da Mancomunidade, que tamén nomeará ao seu Presidente-portavoz e a dous membros suplentes, un de eles dos membros elixidos en representación da Xunta da Mancomunidade e o segundo, do representante dos traballadores.

Redactarase unha acta do resultado deste nomeamento, que lle será comunicado a cada unha das persoas designadas, que deberán aceptar o cargo.

As persoas implicadas neste proceso deberán actuar con total independencia e plena responsabilidade na investigación dos presuntos casos de acoso que se presenten.

As persoas que investiguen e instrúan o expediente e a aquelas implicadas en todo o proceso esixiráselles total discreción e confidencialidade, para o que asinarán un compromiso de confidencialidade que se incorporará ao expediente.

A transgresión destas obrigas implicará, por parte da Comisión de Goberno da MCVM, a apertura dun expediente investigador que poderá rematar coa renuncia ou cese como membro da devandita Comisión, naqueles casos en que se causase un notable prexuízo para a dignidade e honra dalgunha das persoas implicadas no proceso.

As funcións principais da Comisión de investigación de acoso son:

- Recibir, a través da Comisión de Goberno da MCVM, das queixas ou denuncias de presuntas situacións de acoso.
- Atender as persoas afectadas.
- Levar a cabo, con obxectividade e neutralidade, a investigación pertinente.
- Recomendarlle á Comisión de Goberno, se fose necesario, medidas cautelares.
- Elaborar un informe coas conclusións pertinentes que se entregarán á Comisión de Goberno.
- Cumprir cos prazos e procedemento establecidos.
- Propoñer, se procede, un expediente de medidas disciplinarias.

6.2 Vía de presentación de denuncias por acoso laboral, sexual e por razón de sexo

A presentación de denuncias por acoso laboral, sexual e por razón de sexo efectuarase ante a Comisión de Goberno da MCVM, coa presentación do formulario de denuncia por Rexistro ou a unha das persoas integrantes desta Comisión.

Se se recibe a denuncia por outra canle trasladarase á Comisión de Goberno.

A denuncia formalizarase por escrito e co formulario establecido.

As persoas implicadas poderán ser asistidas por unha delegada ou delegado de prevención ou unha asesora ou asesor ao longo de todo o procedemento, se así o requiren.

6.3 Denuncia

O procedemento iníciase coa denuncia, con achega de indicios, realizada pola persoa agraviada ou por terceiras persoas.

O persoal con responsabilidade xerárquica estará obrigado a informar sobre os posibles casos de acoso que poida cometer quen estea baixo a súa dependencia xerárquica ou que poidan afectarlle ao persoal que integre o seu equipo de traballo. Será motivo de apercibimento non comunicar estes feitos se se tivese coñecemento deles.

No caso dunha denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, ademais de decidir se quere que a denuncia se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas recoñecido neste protocolo.

No caso de que a presunta vítima non subscriba a denuncia, o procedemento continuará o seu trámite conforme ao establecido no protocolo.

6.4 Procedemento

Ante unha denuncia presentada por acoso protexerase en todo momento a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima en canto á súa seguridade e saúde e tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

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

As persoas responsables da Comisión de investigación de acoso, unha vez recibida a denuncia, reuniranse o seguinte día hábil e nun máximo de 48 horas analizarán a denuncia e iniciarán as investigacións preliminares.

A Comisión de investigación requirira os informes e asesoramento que considere oportunos para o desenvolvemento da súa competencia e recompilarán a información inicial que se requira para poder efectuar unha primeira valoración do caso, tendo en conta os posibles antecedentes ou indicadores de interese para o caso.

A continuación, nun prazo máximo de cinco días hábiles, conforme ao calendario laboral da MCVM, comunicaranlle a denuncia á persoa denunciada mediante unha notificación fidedigna, con notificación de recepción ou burofax.

A persoa denunciada poderá, nun prazo máximo de tres días hábiles, responder por escrito ou verbalmente e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación do caso.

Desde a Comisión de investigación de acoso solicitaranse as probas e testemuñas necesarias para analizar os indicios. Unha vez finalizada a investigación elaborase un informe sobre o caso, no que se indicarán o resultado das conclusións alcanzadas e as circunstancias agravantes ou atenuantes observadas nel, e enviarase á Comisión de Goberno da MCVM.

Se das conclusións se deduce que non se confirman indicios de acoso, archivarase o expediente.

No caso de que o informe de avaliación do caso indique que o acoso se produciu, corresponderalle á Comisión de Goberno analizar o procedemento realizado pola Comisión de investigación de acoso e emitir o informe preceptivo que valorará se procede a incoación dun expediente disciplinario, conforme ao establecido na normativa legal que corresponda.

6.4.1 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 e os investigadores, en función da gravidade dos feitos denunciados, valorarán a posibilidade de seguir un procedemento informal, consistente en que a propia persoa afectada ou as persoas que investigan o procedemento lle lean a denuncia á persoa denunciada, coa finalidade de que esta poida achegar a súa visión dos feitos. De quedaren constatados na entrevista, explicaráselle claramente que esa conduta non é ben recibida, que é ofensiva e incómoda e que interfere no seu traballo, a fin de que esta cese.

Este trámite poderá ser levado a cabo se as persoas afectadas pola situación de acoso (denunciada e denunciante) o aceptan e as persoas integrantes da comisión de investigación de acoso así o deciden, de mutuo acordo e nun prazo de sete días hábiles para a súa resolución.

Do resultado do procedemento coa conformidade das persoas afectadas (denunciada e denunciante) emitirase un informe que se incorporará ao expediente e procederase ao seu arquivo.

De non haber conformidade coa proposta de resolución exposta ás persoas afectadas pola situación de acoso (denunciada e denunciante) procederase ao comezo do procedemento formal.

6.4.2 Procedemento formal

Cando o procedemento informal descrito no punto anterior non dea resultado ou resulte inapropiado para resolver a situación de acoso, recorrerase ao procedemento formal, agora descrito:

Unha vez recibida a denuncia, a comisión de investigación de acoso iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto das partes implicadas, en base aos principios recoñecidos neste protocolo e sempre que non exista incompatibilidade coas persoas integrantes desta. Nese caso a persoa incompatible será excluída do proceso e substituída pola persoa designada polo Pleno da Mancomunidad como suplente.

A denuncia dará lugar á inmediata apertura dun expediente informativo encamiñado á investigación dos feitos, daráselle trámite de audiencia a todas as persoas intervinientes e practicaranse cantas dilixencias se estimen necesarias co fin de dilucidar a veracidade dos feitos ocorridos.

O expediente informativo desenvolverase baixo os principios de obxectividade, confidencialidade, axilidade, contradición, igualdade e presunción de inocencia no seo da comisión de investigación de acoso.

Ata que o asunto quede resolto a Comisión de Goberno, a instancia da Comisión de investigación de acoso, poderá establecer con carácter cautelar a separación da vítima e a presunta persoa acosadora, quen será obxecto de mobilidade, sen que isto signifique unha modificación substancial das condicións de traballo.

As medidas cautelares impostas en ningún caso poderán supoñer para a persoa denunciante un prexuízo nas súas condicións de traballo nin a modificación substancial destas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a persoa denunciante quen terá a opción de propoñer quen debe cambiar de posto.

O prazo máximo establecido para desenvolver o procedemento de investigación será de quince días naturais a partir da recepción da denuncia, que poderá ser ampliado, excepcionalmente e por razóns xustificadas, en cinco días hábiles.

6.5 Resolución

Finalizada a investigación, a Comisión de investigación de acoso elaborará e aprobará un informe de conclusións que, nun máximo de cinco días hábiles, lle será remitido á Comisión de Goberno para a adopción de medidas neste ámbito.

Esta resolución deberá realizarse sempre por escrito e deberá incluír:

- Antecedentes de feito (motivo da denuncia)
- Data de inicio do expediente
- Resumo das actuacións realizadas, entrevistas e documentos ou probas analizadas
- Conclusións (apreciación ou non de indicios)
- Propostas de medidas cautelares

Se non se apreciaron indicios razoables, procederase ao arquivo do expediente.

Se se apreciaron indicios suficientes da existencia dunha posible infracción, a Comisión de Goberno instruirá o expediente que proceda, conforme ao disposto neste protocolo.

A Comisión de Goberno, como órgano específico encargado de resolver, e previo informe da Comisión de investigación de acoso, comunicarlles por escrito nun prazo de cinco días hábiles á persoa acosada e á persoa que cometeu a ofensa a proposta da Comisión de Goberno.

A documentación que obre nos expedientes relacionados con esta materia será custodiada polo Secretario da MCVM.

Con todo, atendendo ás comprobacións realizadas no expediente, a Comisión de Goberno da MCVM poderá determinar a conveniencia e viabilidade, cando a organización do traballo o permita, de efectuar un cambio provisional de posto no caso de que a persoa denunciante o solicite, ou calquera outra medida que resultase procedente en función dos feitos comprobados e avaliados.

6.6 Sancións

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 de aplicación.

Cando se constate a existencia de acoso en calquera das súas modalidades a Comisión de Goberno adoptará cantas medidas correctoras estime oportunas.

As medidas correctoras deberán ser adoptadas gradual e proporcionalmente respecto da gravidade das condutas apreciadas.

Cando non se constate a existencia de situacións de acoso ou non sexa posible a súa verificación archivarase o expediente e darase por finalizado o proceso, sen menoscabo das funcións de seguimento que as persoas responsables realicen para que tal situación non se repita.

6.7 Protección ás vítimas

A entidade, no caso de que estime que quedase suficientemente demostrada a existencia de acoso, tomará as medidas oportunas para que, se é posible, a parte acosadora e a vítima non convivan no mesmo contorno laboral, medidas sobre as que terá preferencia a parte acosada.

6.8 Falsas denuncias

No caso de que se conclúa que non existiu acoso na situación denunciada e igualmente se determine a mala fe da denuncia, a entidade adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

7. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO

A partir da aprobación do texto do protocolo realizárase un seguimento periódico para rexistrar de maneira regular as incidencias producidas e as causas. O obxectivo é mellorar o proceso e realizar as accións que correspondan.

Este seguimento complementarase cunha avaliación das actividades e procesos que se realizaron e dos resultados e impactos das actuacións.

A partir dos resultados do informe anual de avaliación, se se detectan puntos para mellorar, modificar ou incluír no texto do protocolo efectuarase a revisión, se procede.

O proceso de seguimento e avaliación recollerá información cuantitativa (número de procedementos) e cualitativa baixo unha perspectiva de xénero.

Elaboraranse indicadores de obxectivo, resultado e impacto cos datos desagregados por sexo, entre os que deben incluírse:

- Número e tipos de accións realizadas de información, sensibilización e formación
- Número de situacións de acoso laboral, sexual ou acoso por razón de sexo que se comunicaron ou denunciaron na MCVM
- Número de casos resoltos non confirmados
- Número e tipos de medidas correctoras implementadas
- Media de casos resoltos confirmados

8. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSOAL

Para salvagardar a integridade da persoa denunciante, de posibles testemuñas e da persoa presunta acosadora, a cada expediente iniciado asignaráselle un código alfanumérico que incluírá toda a documentación e información elaborada durante o procedemento de investigación de acoso e o procedemento de instrución de acoso .

As persoas investigadoras serán responsables da salvagarda da intimidade de todas elas e con esta finalidade habilitarase un espazo pechado que se situará na Secretaría da MCVM, cuxa custodia lle corresponderá á Secretaría da Mancomunidade e ao que só terán acceso as persoas investigadoras e instrutoras de cada expediente.

Os datos de carácter persoal e a documentación obrante no expediente só poderán facerse públicos no caso de que haxa unha solicitude por parte da Administración ou ante un procedemento xudicial.

No caso de que durante o procedemento se vulnere calquera norma da Lei orgánica de protección de datos (LOPD) respecto das persoas implicadas nel, a persoa responsable poderá ser sancionada.

9. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Confidencialidade: as persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación.

Dilixencia: a investigación e a resolución sobre a conduta denunciada deben realizarse sen demoras indebidas, de forma que o procedemento poida ser completado no menor tempo posible respectando as garantías debidas.

Contradicción: o procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Todas as persoas intervinientes deben buscar de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

Restitución das vítimas: se o acoso realizado se concretou nun menoscabo das condicións laborais da vítima, a MCVN deberá restituíla nas condicións máis próximas posibles á súa situación laboral de orixe, co acordo da vítima e dentro das posibilidades organizativas.

Protección da saúde das vítimas: a organización deberá adoptar as medidas que estime pertinentes para garantir o dereito á protección da saúde das e os traballadores afectados.

Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente as represalias contra as persoas que efectúen unha denuncia, comparezan como testemuñas ou participen nunha investigación sobre acoso, sempre que se actuase de boa fe.

10. INCOMPATIBILIDADES

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante ou denunciada) tivese, respecto de calquera membro da comisión de investigación de acoso ou da comisión instrutora de acoso, unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta, a persoa afectada quedará automaticamente invalidada para formar parte dese procedemento, e será substituída por unha persoa suplente, previamente designada pola Xunta da Mancomunidad para a comisión de investigación de acoso.

Se unha persoa, membro da comisión de investigación de acoso, fose denunciada ou denunciante, quedará invalidada para intervir en calquera outro procedemento ata a completa resolución do seu propio caso.

A incompatibilidade dunha persoa membro da comisión de investigación de acoso ou da comisión instrutora de acoso para actuar nun procedemento concreto pode ser alegada por ela mesma, por calquera outra persoa destas comisións, ou por calquera das partes que interveñen no proceso.

En caso de discrepancia será unha persoa designada pola entidade a que, oídas as partes, resolverá de acordo co seu mellor criterio.

DISPOSICIÓNS FINAIS

Este protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura e estará vixente a partir desa data.

Con posterioridade á entrada en vigor constituirase:

- Unha Comisión de investigación de acoso que estará formada por tres persoas, previa designación pola Xunta da Mancomunidad.

Se fose necesario, a Comisión de investigación poderá contar con persoal profesional asesor externo para o seu apoio na investigación e instrución dos procesos.

Unha vez asinado, o texto do documento do protocolo difundirase entre o persoal da MCVM a través da intranet e de taboleiros de anuncios e dípticos.

Os Concellos membros da Mancomunidade do Val Miñor, poderán adherirse individualmente ao presente Protocolo. A devandita adhesión suporá a remisión das denuncias á Comisión de investigación da MCVM que, no seu momento, elevará as súas conclusións ó alcalde do concello adherido.

Este documento admite a súa adaptación ou variación en función da evolución das circunstancias no futuro.

Este protocolo será de aplicación en todos os centros e servizos da MCVM e vincula a todo o seu persoal.

A súa vixencia é indefinida.

Datos da pessoa denunciante/vítima

Nome completo			
Posto de traballo		Teléfono	
Servizo			

Nome completo	
Posto de traballo	
Servizo	

Nivel xerárquico da presunta acosadora ou acosador respecto da persoa denunciante/vítima		
Nivel superior 	Igual nivel 	Nivel inferior 
A presunta acusada ou acusado traballa directamente coa ou co denunciante/vítima?		
Si 	Non 	Ás veces 
A ou o denunciante/vítima puxo en coñecemento da súa xefa ou xefe superior inmediato esta situación?		
Si 		Non 
A denunciada ou denunciado é a súa xefa ou xefe superior inmediato?		
Si 		Non 

[illegible]

Sinale desde hai canto tempo é vítima do acoso

Para acreditar o anterior cóntase con:



Ningunha evidencia específica



Documentos de respaldo



Fotografías



Testemuñas



Correos electrónicos



Outros

Se respondeu “Outros” realice unha descrición:

Observacións:

Sinatura da persoa denunciante/vítima

Data ____/____/____

NOME E SINATURA DA RECEPTORA OU RECEPTOR”