981 595 738 • 647 589 725
agadea@agadea.org
www.agadea.org

PROTOCOLO

PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRENTE AO ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO

agadea

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE AGADEA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, E/OU IDENTIDADE DE XÉNERO 3
2. CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO 5
2.1. A TUTELA PREVENTIVA FRONTE O ACOSO 5
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante condutas constitutivas de acoso 5
2.1.2 Definición de conceptos 7
2.2. PRINCIPIOS, GARANTÍAS E PROCEDEMENTO 14
2.2.1. Principio de celeridade 14
2.2.2. Principio de confidencialidade e protección de datos 14
2.2.3. Principio de protección da intimidade e da dignidade das persoas 15
2.2.4. Principios de seguridade xurídica, imparcialidade e dereito de defensa de todas as persoas implicadas 15
2.2.5. Prohibición de represalias (garantía de indemnidade) 15
2.2.6. Principio de colaboración 16
2.2.7. Principio de apoio de persoas formadas 16
2.2.9 Principio de non re-victimización 16
2.2.10. Principio de reparación da vítima e da contorna laboral 16
2.3. MEDIDAS PREVENTIVAS 17
2.4. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN 179
2.4.1.Determinación da comisión instrutora para os casos de acoso 20
2.4.2. O inicio do procedemento: a queixa ou denuncia 21
2.4.3. A fase preliminar ou procedemento informal 22
2.4.4. O expediente informativo 23
2.4.5. A resolución do expediente de acoso 25
2.4.6. Seguemento 28
2.4.7. Política de divulgación 29
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR 29
4. MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA NA ENTIDADE AGADEA 30

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

1 COMPROMISO DE AGADEA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, E/OU IDENTIDADE DE XÉNERO

Co presente protocolo, AGADEA manifesta a súa tolerancia cero ante a concorrencia en toda a súa organización de condutas constitutivas de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero.

Ao adoptar este protocolo, AGADEA quere subliñar o seu compromiso coa prevención e actuación fronte ao acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero en calquera das súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal que presta servizos na súa organización, sexa persoal propio ou procedente doutras empresas, incluídas as persoas que, non tendo unha relación laboral, prestan servizos ou colaboran coa organización, tales como persoas en formación, as que realizan prácticas non laborais ou aquelas que realizan voluntariado.

Así mesmo, AGADEA asume o compromiso de dar a coñecer a existencia do presente protocolo, con indicación da necesidade do seu cumprimento estrito, ás empresas ás que desprace o seu propio persoal, así como ás empresas das que procede o persoal que traballa AGADEA. Así, a obrigación de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas.

Cando a presunta persoa acosadora quedase fose do poder dirección da entidade e, por tanto, AGADEA non poida aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirase á empresa competente ao obxecto de que adopte as medidas oportunas e, no seu caso, sancione á persoa responsable, advertíndolle que, de non facelo, a relación mercantil que une a ambas empresas poderá extinguirse.

O protocolo será de aplicación ás situacións de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero que se producen durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo:

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

a) no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo;
b) nos lugares onde se paga á persoa traballadora, onde esta toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios;
c) nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo;
d) no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
e) no aloxamento proporcionado pola persoa empregadora.
f) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo

Este protocolo da cumprimento a canto esixen os artigos 46.2 e 48 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o RD 901/2020 de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o artigo 14 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

En efecto, AGADEA ao comprometerse coas medidas que conforman este protocolo, manifesta e publicita a súa vontade expresa de adoptar unha actitude proactiva tanto na prevención do acoso -sensibilización e información de comportamentos non tolerados pola empresa-, como na difusión de boas prácticas e implantación de cantas medidas sexan necesarias para xestionar as queixas e denuncias que a este respecto póidanse expor, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

2 CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, E/OU IDENTIDADE DE XÉNERO

Coa finalidade de dar cumprimento ao compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos expostos ata o momento, AGADEA implanta un procedemento de prevención e actuación fronte ao acoso, que foi negociado e acordado pola comisión negociadora do plan de igualdade, coa intención de establecer un mecanismo que fixe como actuar de maneira integral e efectiva ante calquera comportamento que poida resultar constitutivo de acoso. Para iso, este protocolo engloba tres tipos de medidas establecidos no apartado 7 do Anexo do RD 901/2020, de 13 de outubro:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición do acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero e identificación de condutas que puidesen ser constitutivas destes tipos de acoso.

2. **Medidas proactivas ou procedimentais de actuación** fronte ao acoso para dar canle ás queixas ou denuncias que puidesen producirse e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.

3. **Identificación de medidas reactivas** fronte ao acoso e, no seu caso, o réxime disciplinario.

2.1. A TUTELA PREVENTIVA FRONTE O ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante condutas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

A entidade AGADEA formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subliñar como deben ser as relacións entre o persoal de empresa e as condutas que non resultan tolerables na organización.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

O presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero que poida manifestarse en AGADEA.

AGADEA, ao implantar este procedemento, asume o seu compromiso de previr, non tolerar, combater e perseguir calquera manifestación de acoso na súa organización.

O acoso é, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses xurídicos entre os que destaca a dignidade da persoa traballadora como positivización do dereito á vida e á integridade física, psíquica e moral. A afectación á dignidade, con todo, non impide que un acto destas características poida xerar igualmente un dano a outros intereses xurídicos distintos tales como a igualdade e a prohibición de discriminación, a honra, a propia imaxe, a intimidade, a saúde etc. pero aínda e con iso, será sempre, por definición, contrario á dignidade. O acoso xera sempre unha afectación á dignidade de quen o sofre e é constitutivo de discriminación por razón de sexo.

No ámbito de AGADEA non se permitirán nin tolerarán condutas que poidan ser constitutivas de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero en calquera das súas manifestacións. A entidade sancionará tanto a quen incorra nunha conduta ofensiva como a quen a promova, fomente e/ou tolere. Todo o persoal da empresa ten a obriga de respectar os dereitos fundamentais de todos e todas cantos conformamos AGADEA, así como daquelas persoas que presten servizos nela. En especial, absteranse de ter comportamentos que resulten contrarios á dignidade, intimidade e ao principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre condutas respectuosas.

Non obstante o anterior, de entender que está a ser acosada ou de ter coñecemento dunha situación de acoso, calquera persoa traballadora ou colaboradora disporá da posibilidade de, mediante queixa ou denuncia, activar este protocolo como procedemento interno, confidencial e rápido en aras á súa erradicación e reparación de efectos.

Instruído o correspondente expediente informativo, de confirmarse a concorrencia de acoso, AGADEA sancionará a quen corresponda, comprometéndose a usar todo o seu poder de dirección e sancionador, para garantir unha contorna de traballo libre de violencia, de condutas discriminatorias sexistas e por razón de sexo e adecuado aos principios de seguridade e saúde no traballo.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

2.1.2 Definición de conceptos

Definición de acoso sexual

Sen prexuízo do establecido no Código Penal, aos efectos deste protocolo *"constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo"* (Art. 7.1 LOI).

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

A título de **exemplo** e sen ánimo excluínte nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual as condutas que se describen a continuación:

a) Condicionamento do acceso ao emprego, das condicións do emprego ou do mantemento do emprego, á aceptación, pola vítima dun favor de contido sexual, aínda que a ameaza explícita ou implícita nese condicionamento non se chegue a cumprir de forma efectiva (chantaxe sexual).
b) Contacto físico indesexado (tocamentos, rozamentos, abrazos, palmadiñas, beliscos...).
c) Chamadas telefónicas, enviar cartas, mensaxes ou fotografías ou outros materiais de carácter sexual ofensivo sobre cuestións de índole sexual.
d) Presionar ou coaccionar para manter relacións sexuais.
e) Ameazas de represalias tras negarse a acceder a algunha das insinuacións ou peticións sexuais.
f) Calquera tipo de agresión sexual das tipificadas no Código Penal.
g) A adopción de represalias contra as persoas que denuncien, atestigüen, axuden ou participen en investigacións de acoso, do mesmo xeito que sobre as persoas que se opoñan a calquera conduta deste tipo, xa sexa sobre si mesmas ou fronte a terceiras persoas.
h) Realizar xestos, sons ou movementos obscenos.
i) Facer preguntas sobre a vida sexual.
j) Convidar ou pedir reiteradamente citas cando se expresou unha negativa.
k) Achegamentos excesivos reiterados.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

l) Dificultar o movemento dunha persoa buscando contacto físico.
m) Facer insinuacións sexuais.
n) Facer comentarios ou valoracións continuos sobre o aspecto físico ou a aparencia da persoa.
o) Pedir abertamente relacións sexuais sen presión.
p) Difundir rumores con connotación sexual ou sobre a vida sexual dunha persoa.
q) Observación clandestina ou encuberta de persoas en lugares reservados, tales como baños ou vestiarios.
r) Uso de imaxes no lugar de traballo e/ou nos equipos de traballo con contido degradante desde o punto de vista sexual (suxestivos ou pornográfico),
s) Contar chistes ou brincadeiras de contido sexual de forma reiterada.
t) Falar reiteradamente sobre as propias habilidades ou capacidades sexuais.
u) Mirar con fixación ou lascivamente o corpo dalgunha persoa de forma reiterada.
v) Preguntas, descricións ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.

Segundo a Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo hai varios tipos de acoso sexual: Chantaxe sexual e acoso sexual ambiental:

Acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual

O acoso sexual *quid pro quo* ou chantaxe sexual que consiste en forzar á vítima a elixir entre someterse aos requirimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten o mantemento do emprego, acceso á formación profesional, á promoción, á retribución ou a calquera outra decisión en relación con esta materia. Na medida que supón un abuso de autoridade, a persoa acosadora será aquela que teña poder, sexa directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual a persoa acosadora crea unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indesexados de

natureza sexual. Poden ser realizados por calquera membro da empresa, con independencia da súa posición ou status, ou por terceiras persoas situadas dalgún modo na contorna de traballo.

Definición de acoso por razón de sexo

"*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*" (Art. 7.2 LOI).

Todo acoso por razón de sexo considerarase discriminatorio. O acoso por razón de sexo poden levalo a cabo tanto superiores xerárquicos, como compañeiros ou compañeiras ou inferiores xerárquicos, ten como causa os estereotipos de xénero e, habitualmente, teñen por obxecto desprezar ás persoas dun sexo pola mera pertenza ao mesmo, minusvalorar as súas capacidades, as súas competencias técnicas e destrezas.

Para apreciar que efectivamente nunha realidade concreta concorre unha situación calificable de acoso por razón de sexo, requírese a concorrencia dunha serie de elementos conformadores dun común denominador, entre os que destacan:

a) Acoso, entendendo como tal toda conduta intimidatoria, degradante, humillante e ofensiva que se orixina externamente e que é percibida como tal por quen a sofre.
b) Atentado obxectivo á dignidade da vítima e percibida subxectivamente por esta como tal.
c) Resultado pluriofensivo. O ataque á dignidade de quen sofre acoso por razón de sexo non impide a concorrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales como o dereito a non sufrir unha discriminación, un atentado á saúde psíquica e física, etc.
d) Que non se trate dun feito illado.
e) Motivo destes comportamentos debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que biolóxicamente só lles poden afectar a elas (embarazo, maternidade, lactación natural); ou que teñen que ver coas funcións reprodutivas e de coidados que a consecuencia da discriminación social presúmenselles inherentes a elas. Neste sentido, o acoso por razón de sexo tamén pode ser sufrido polos homes cando estes exercen funcións, tarefas ou actividades relacionadas co rol que

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

historicamente se atribuíu ás mulleres, por exemplo, un traballador home ao que se acosa por dedicarse ao coidado de menores ou dependentes.

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

A modo de exemplo, e sen ánimo excluínte ou limitativo, as que seguen son unha serie de condutas concretas que, **cumprindo os requisitos postos de manifesto no punto anterior**, poderían chegar a constituír acoso por razón de sexo no traballo de producirse de maneira reiterada.

a) Uso de condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home.
b) A discriminación por embarazo ou maternidade, constituíndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.
c) As descualificacións públicas e/ou privadas e reiteradas sobre a persoa e o seu traballo, as súas capacidades, as súas competencias técnicas, as súas destrezas por razón do seu sexo.
d) A utilización de expresións sexistas, denigrantes, que impliquen a minusvaloración desas capacidades, competencias, destrezas? (tales como: “muller tiñas que ser”, “só vales para fregar”, “muller ás túas tarefas”).
e) Ignorar achegas, comentarios ou accións segundo o sexo da persoa que os realiza (excluír, non tomar en serio).
f) Negarse a acatar ordes ou seguir instrucións procedentes de superiores xerárquicos que son mulleres.
g) Non asignar tarefa algunha, ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
h) Asignar traballos moi superiores ou moi inferiores ás competencias ou cualificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moito menor ou maior da posuída.
i) Sabotar o seu traballo ou impedir deliberadamente o acceso aos medios adecuados para realizalo (información, documentación, equipamento…) por razón do seu sexo.
j) Tratar ás persoas coma se fosen menores de idade, coma se fosen persoas dependentes, coma se fosen persoas intelectualmente inferiores (coa forma de falar, de tratala…), por razón do seu sexo.
k) Impartir ordes vexatorias que teña a súa causa no sexo da persoa.
l) Ridiculizar ás persoas que asumen tarefas que tradicionalmente asumiu o outro sexo.
m) Denegar permisos aos cales ten dereito unha persoa, de forma arbitraria e por razón do seu sexo.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

n) Xulgar o desempeño da persoa de maneira ofensiva, ocultar os seus esforzos e habilidades.
o) Poñer en cuestión e desautorizar as decisións da persoa.
p) Ordes contraditorias ou imposibles de cumprir.
q) Roubo de pertenzas, documentos, ferramentas de traballo, borrar arquivos do computador, manipular as ferramentas de traballo causándolle un prexuízo, etc.
r) Ameazas ou presións ás persoas que apoian á acosada.
s) Manipulación, ocultación, devolución da correspondencia, as chamadas, as mensaxes, etc., da persoa.
t) Negación ou dificultades para o acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
u) Utilizar humor sexista.

Definición de acoso moral

Enténdese como acoso moral, a práctica ou comportamento repetido ou persistente por unha ou máis persoas durante un tempo prolongado, xa sexa verbal, psicolóxica ou fisicamente, no lugar de traballo ou en conexión co traballo, que ten como finalidade a humillación, o menosprezo, o insulto, a coacción ou a discriminación da vítima, afectando negativamente a contorna laboral e podendo culminar co abandono voluntario do posto de traballo.

Poden considerarse comportamentos que por si sós, ou xunto con outros, evidencien a existencia dunha conduta de acoso moral:

- O illamento e rexeitamento ou prohibición de comunicación.
- Os atentados contra a dignidade da persoa.
- A degradación intencionada nas condicións do posto de traballo.
- A violencia verbal.

Diríxese fronte a un traballador/a, un subordinado/a, aínda que tamén pode ser contra outros-as compañeiros/ as de traballo ou mesmo contra un superior/a xerárquico/a.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

Actuacións que pretenden illar ao seu destinatario ou destinataria

a) Cambiar a localización da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras (illamento).
b) Ignorar a presenza da persoa.
c) Non dirixir a palabra á persoa.
d) Restrinxir a compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
e) Non permitir que a persoa se exprese.
f) Evitar todo contacto visual.
g) Eliminar ou restrinxir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan á saúde física ou psíquica da vítima

a) Ameazas e agresións físicas.
b) Ameazas verbais ou por escrito.
c) Berros e/ou insultos.
d) Chamadas telefónicas atemorizantes.
e) Provocar á persoa, obrigándolle a reaccionar emocionalmente.
f) Ocasionar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
g) Ocasionar desfeitas no posto de traballo ou nas súas pertenzas.
h) Esixir á persoa realizar traballos perigosos ou prexudiciais para a súa saúde.

Ataques á vida privada e á reputación persoal ou profesional

a) Manipular a reputación persoal ou profesional a través do rumor, a denigración e a ridiculización.
b) Dar a entender que a persoa ten problemas psicolóxicos, tentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
c) Burlas dos xestos, a voz, a aparencia física, discapacidades, por motes, etc.
d) Críticas á nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada, etc.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

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 considerados como acoso e como unha conduta discriminatoria.

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, dunha maneira menos favorable que outra nunha 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, intersexuales, 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:

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

- Realizar bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvoltas 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 maneira inxusta ou de forma nesgada, 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 estar nun baño/vestiario determinado.

2.2. PRINCIPIOS, GARANTÍAS E PROCEDEMENTO

A aplicación do presente protocolo supón a observancia dos seguintes principios informadores do procedemento e das garantías que a continuación se sinalan:

2.2.1. Principio de celeridade

É necesario que a tramitación se realice de forma urxente e que se fixe un prazo máximo para a resolución das reclamacións ou denuncias que se tramiten.

2.2.2. Principio de confidencialidade e protección de datos

Todos os trámites que se realicen no procedemento serán confidenciais e só poden ser coñecidas, e segundo o papel que desenvolvan, polas persoas que interveñen directamente no desenvolvemento das diferentes fases deste protocolo. Iso supón, en aplicación da Lei Orgánica

3/2018 de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, a non inclusión nos expedientes de datos persoais, indicación expresa ás persoas que interveñan da obrigación de gardar segredo sobre o tema, custodia da documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar os expedientes, etc. en aplicación da normativa de protección de datos persoais. Os datos relativos á saúde teñen que ser tratados de forma específica, de maneira que se incorporen ao expediente despois da autorización expresa da persoa afectada, e calquera informe que se derive ten que respectar o dereito á confidencialidade dos datos de saúde.

2.2.3. Principio de protección da intimidade e da dignidade das persoas

O procedemento ten que protexer a intimidade da persoa acosada, como de todas as persoas implicadas no procedemento. Tense que actuar coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións teñen que ter lugar co máximo respecto a todas as persoas implicadas (testemuñas, denunciadas, etc.).

2.2.4. Principios de seguridade xurídica, imparcialidade e dereito de defensa de todas as persoas implicadas

O procedemento ten que garantir a audiencia imparcial e un tratamento xusto a todas as persoas implicadas. Todas as persoas que interveñan no procedemento teñen que actuar de boa fe na investigación da verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados. Todas as persoas implicadas no procedemento teñen dereito á información sobre o procedemento da empresa, os dereitos e deberes, que fase está a desenvolverse e, segundo a característica de participación (afectadas, testemuñas, denunciadas), do resultado das fases. Durante todas as actuacións deste procedemento as persoas implicadas poden estar acompañadas e asesoradas por unha ou diversas persoas da súa confianza da contorna da empresa.

2.2.5. Prohibición de represalias (garantía de indemnidade)

Garantirase que non se produzan represalias contra as persoas que denuncien, testemuñen, axuden ou participen en investigacións de acoso, do mesmo xeito que sobre as persoas que se opoñan ou critiquen calquera conduta deste tipo, xa sexa sobre si mesmas ou fronte a terceiras. A

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

adopción de medidas que supoñan un tratamento desfavorable dalgún dos suxeitos sinalados (persoas denunciantes, testemuñas, ou coadxuvantes) serán consideradas nulas. Se se produciron represalias ou existido prexuízo para a vítima ou denunciantes do acoso durante o procedemento, estas serán, como mínimo, restituídas nas condicións en que se atopaban antes do mesmo, sen prexuízo de calquera outros procedementos que quixesen iniciar á propósito desta situación e das consecuencias que diso se deriven. A presentación deliberada dunha queixa ou denuncia falsa de acoso sexual ou por razón de sexo constitúen un motivo de sanción moi grave.

2.2.6. Principio de colaboración

Todas as persoas que teñan coñecemento da existencia dalgún tipo de conduta de acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo deben informar da súa existencia aos órganos competentes. Todas as persoas que sexan citadas no transcurso da aplicación deste procedemento teñen o deber de implicarse e de prestar a súa colaboración.

2.2.7. Principio de apoio de persoas formadas

Coa finalidade de garantir o procedemento, a empresa ten que contar coa participación de persoas formadas en igualdade e no exercicio da súa función. Así mesmo, é importante que a determinación da composición do órgano encargado de tramitar as denuncias se base, como mínimo, na presenza equilibrada de mulleres e homes.

2.2.8 Principio de non re-victimización

No posible, débese evitar que a persoa acosada teña que exporse de maneira reiterada e describir en repetidas ocasións as condutas das que foi vítima.

2.2.9. Principio de reparación da vítima e da contorna laboral.

As persoas afectadas por calquera conduta constitutiva de acoso sexual e acoso por razón de sexo teñen dereito a ser resarcidas a través dos mecanismos legais establecidos, pero tamén a través da asunción por parte da empresa dos seguintes compromisos que se establecen a título exemplificativo, tales como o apoio á vítima de acoso na contorna profesional, de tal maneira que

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

a empresa se compromete a pór en marcha medidas conducentes á recuperación do proxecto profesional da vítima; a posta a disposición da vítima de cantas medidas estímense pertinentes para garantir o dereito á protección integral da saúde até o seu completo restablecemento como poidan ser o apoio profesional psicolóxico e/ou médico ás vítimas de acoso ou o contacto coa asesoría confidencial que acompañará, asesorará e apoiará as xestións da vítima na súa volta á situación de normalidade previa ao suceso.

2.3. 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 4 e 17 do Estatuto das e dos Traballadores). Por outra parte, e en cumprimento do previstos nos artigos 14 e 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais que regulan 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 da entidade e de trasladar toda a información á organización comprométese a realizar accións de información e sensibilización, información e formación:

- **Informará oficialmente do compromiso** a través do correo electrónico e dunha circular que se colgará nos taboleiros.
- Farase **chegar a todo o persoal o Protocolo de prevención e actuación** cunha circular 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** para facer coñecer os efectos negativos do acoso nas relacións persoais e laborais do persoal.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

- Realizará un **seguimento periódico das denuncias** para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na empresa e as características que presenta.
- Impartirase **formación específica a todo o persoal sobre o acoso**, así como a todo o persoal que ingrese na empresa.
- A formación incluirá 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 na organización

Para previr e evitar as situacións de acoso no traballo, a empresa realizará a avaliación de riscos psicosociais dentro do marco da xestión de prevención de riscos na empresa do seguinte xeito:

- A avaliación de riscos psicosociais consistirá nunha análise dos factores organizativos (ou de risco psicosocial) 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.
- A empresa 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.
- Habilitará unha caixa de correo no que o cadro de persoal poida achegar anonimamente as súas queixas e propostas de mellora do protocolo.
- Realizará o seguimento dos casos de baixa laboral.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

- Realizará entrevistas ás persoas que deixen a organización por vontade propia para coñecer cal foron os motivos.
- Cando se detecten condutas non admitidas nun determinado colectivo ou equipo de traballo, a dirección da empresa dirixirase inmediatamente á persoa responsabel 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 na entidade 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 posíbel caso de acoso e estando na obriga de activar o protocolo ante calquera queixa ou reclamación.

2.4. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

De maneira esquemática as fases e prazos máximos para levar a cabo o procedemento de actuación son as seguintes:

Presentación de queixa ou denuncia

↓

Xuntanza da Comisión Instrutora
(Prazo máximo: 3 días laborables dende a recepción da queixa)

↓

Fase Preliminar (Potestativa)
(Prazo máximo: 7 días laborables)

↓

Expediente Informativo
(Prazo máximo: 10 días laborables prorrogable a outros 3)

↓

Resolución do Expediente de Acoso
(Prazo máximo: 3 día laborables)

↓

Seguimento
(Prazo máximo: 30 días naturais)

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

2.4.1.- Determinación da comisión instrutora para os casos de acoso

Constitúese unha comisión instrutora asesora para casos de acoso sexual e por razón de sexo que está formada polas seguintes persoas:

- **Sonia Castro Aboy,** responsable de RRHH e coordinadora Centro de Día para persoas maiores do Concello de A Estrada.

- **Laura Somoza Moure,** coordinadora do centro de día Alzheimer de Ribeira.

En caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, poderá actuar de suplente **Lucía Fandiño Viqueira,** coordinadora Centro de Día para persoas maiores de Santiago.

Co fin de garantir ao máximo a confidencialidade deste procedemento, as persoas que sexan membros desta comisión serán fixas.

A **comisión terá unha duración de catro anos.** As persoas indicadas que forman esta comisión asesora, cumprirán de maneira exhaustiva a imparcialidade respecto das partes afectadas, polo que en caso de concorrer algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, inimizade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberán absterse de actuar. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se producise a abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación da devandita persoa ou persoas da comisión.

Adicionalmente, esta comisión, xa sexa por acordo propio ou por solicitude dalgunha das persoas afectadas, poderá solicitar a contratación dunha persoa experta externa que poderá acompañarlles na instrución do procedemento.

Esta comisión reunirase no prazo máximo de 3 días laborables á data de recepción dunha queixa, denuncia ou coñecemento dun comportamento inadecuado, de conformidade co procedemento establecido no presente protocolo para a súa presentación.

No seo da comisión investigarase, inmediata e minuciosamente, calquera denuncia, comunicación, queixa ou informe sobre un comportamento susceptible de ser considerado acoso sexual ou por razón de sexo. As

queixas, denuncias e investigacións trataranse de maneira absolutamente confidencial, de forma coherente coa necesidade de investigar e adoptar medidas correctivas, tendo en conta que pode afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

2.4.2. O inicio do procedemento: a queixa ou denuncia

En AGADEA tanto Sonia Castro Aboy como Laura Somoza Moure serán as persoas encargadas de xestionar e tramitar calquera queixa ou denuncia que, conforme a este protocolo, poida interporse polas persoas que prestan servizos nesta organización. A delimitación de unha ou outra persoa depende da área de influencia do persoal traballador que tramita a denuncia ou queixa.

As persoas traballadoras de AGADEA deben saber que, salvo dolo ou mala fe, non serán sancionadas por activar o protocolo. En caso de facelo, ao interpor calquera reclamación esta terá presunción de veracidade e será xestionada pola persoa á que se acaba de facer referencia.

As denuncias serán secretas, pero non poderán ser anónimas, AGADEA garantirá a confidencialidade das partes afectadas.

A fin de garantir a confidencialidade de calquera queixa, denuncia ou comunicación de situación de acoso, AGADEA habilita as contas de correo electrónico **cdiaaestrada@agadea.org** (Sonia) e **cdiaribeira@xunta.gal** (Laura) á que só terán acceso as persoas encargadas de tramitar a queixa e as persoas que integran a comisión asesora, e cuxo obxecto é única e exclusivamente a presentación deste tipo de denuncias ou queixas. Todo iso sen prexuízo de poder aceptar igualmente as queixas ou denuncias que poidan presentarse de forma secreta, que non anónima, por escrito e en sobre pechado dirixido ás persoas encargada de tramitar a queixa. Co fin de protexer a confidencialidade do procedemento, as persoas encargadas de tramitar a queixa dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.

Recibida unha denuncia en calquera das dúas modalidades apuntadas, as persoas encargadas de tramitar a queixa porán inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

Ponse a disposición das persoas traballadoras da empresa o modelo que figura neste protocolo para a formalización da denuncia ou queixa. A presentación pola vítima da situación de acoso sexual ou por razón de sexo, ou por calquera traballadora ou traballador que teña coñecemento da mesma, do formulario correspondente por correo electrónico nas direccións habilitada respecto diso ou por rexistro interno denunciando unha situación de acoso, será necesaria para o inicio do procedemento nos termos que consta no apartado seguinte.

2.4.3. A fase preliminar ou procedemento informal

Esta fase é potestativa para as partes e dependerá da vontade que exprese respecto diso a vítima. A pretensión desta fase preliminar é resolver a situación de acoso de forma urxente e eficaz para conseguir a interrupción das situacións de acoso e alcanzar unha solución aceptada polas partes.

Observados indicios de conduta sexista na queixa presentada, a comisión instrutora entrará en contacto de forma confidencial coa persoa contra a que se presentou a queixa, soa ou en compañía da presunta vítima, a elección desta, para manifestarlle, por unha banda, a existencia dunha queixa sobre a súa conduta que, de ser certa e reiterarse ou persistir no tempo podería chegar a cualificarse como acoso sexual ou acoso por razón de sexo e, doutra banda, as consecuencias ou sancións disciplinarias que diso poderían detraerse.

A persoa acusada de levar a cabo esa conduta sexista poderá ofrecer as explicacións que considere convenientes.

Nesta primeira fase ou procedemento informal de solución, a comisión instrutora limitarase exclusivamente a transmitir a queixa e a informar sobre as eventuais responsabilidades disciplinarias nas que pode incorrer de persistir na súa conduta.

O obxectivo do procedemento informal será resolver o problema extraoficialmente e que non chegue a converterse nunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo. Isto é así, porque en ocasións o feito de manifestar ao suxeito activo as consecuencias ofensivas e intimidatorias que se xeran do seu comportamento e as posibles consecuencias que poden carrexar de converterse en acoso, é suficiente para que se solucione o problema.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

Este procedemento informal ou fase preliminar terá unha duración máxima de **sete días laborables** a contar desde a recepción da queixa ou denuncia por parte da comisión instrutora. Nese prazo, a comisión instrutora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando a consistencia da denuncia, indicando a consecución ou non da finalidade do procedemento e, no seu caso, propondo as actuacións que estime oportunas, incluída a apertura do expediente informativo. Todo o procedemento será urxente e confidencial, protexendo a dignidade e a intimidade das persoas afectadas. O expediente será confidencial e só poderá ter acceso a el a citada comisión.

No entanto, o anterior, a comisión instrutora, dada a complexidade do caso, poderá obviar esta fase preliminar e pasar directamente á tramitación do expediente informativo, o que comunicará ás partes. Así mesmo, pasarase a tramitar o expediente informativo se a persoa acosada non queda satisfeita coa solución proposta pola comisión instrutora ou asesoría confidencial.

No caso de non pasar á tramitación do expediente informativo, levantarase acta da solución adoptada nesta fase preliminar e informarase á dirección da empresa.

2.4.4. O expediente informativo

No caso de non activarse a fase preliminar ou cando o procedemento non poida resolverse no entanto de terse activado, darase paso ao expediente informativo.

A comisión instrutora realizará unha investigación, na que se resolverá o propósito da concorrencia ou non do acoso denunciado tras oír ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan, celebrar reunións ou requirir canta documentación sexa necesaria, sen prexuízo do disposto en materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada.

As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

Durante a tramitación do expediente, a proposta da comisión instrutora, a dirección de AGADEA adoptará as **medidas cautelares necesarias** conducentes ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que ditas medidas poidan supor un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, a dirección de AGADEA separará á presunta persoa acosadora da vítima.

No desenvolvemento do procedemento darase primeiro audiencia á vítima e despois á persoa denunciada. Ambas as partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza que deberá gardar sixilo sobre a información a que teña acceso.

A comisión instructora poderá, se o estima pertinente, solicitar asesoramento externo en materia de acoso e igualdade e non discriminación durante a instrución do procedemento. Esta persoa experta externa está obrigada a garantir a máxima confidencialidade respecto todo aquilo do que puidese ter coñecemento ou ao que puidese ter acceso por formar parte da comisión de resolución do conflito en cuestión, e estará vinculada ás mesmas causas de abstención e recusación que as persoas integrantes da comisión de instrución.

Finalizada a investigación, a comisión levantará unha acta na que se recollerán os feitos, os testemuños, probas practicadas e/ou solicitadas concluíndo se, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.

Se da proba practicada dedúcese a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións da acta, a comisión instrutora instará á AGADEA a adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo mesmo propor o despedimento disciplinario da persoa agresora.

Se da proba practicada non se apreciasen indicios de acoso, a comisión fará constar na acta que da proba expresamente practicada non cabe apreciar a concorrencia de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero.

Se, aínda non existindo acoso, se atopa algunha actuación inadecuada ou unha situación de violencia susceptible de ser sancionada, a comisión instrutora de acoso instará igualmente á dirección de AGADEA a adoptar medidas que respecto diso se consideren pertinentes.

No seo da comisión instrutora de acoso as decisións tomaranse de forma consensuada, sempre que fose posible e, na súa falta, por maioría.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

O procedemento será áxil, eficaz, e protexerase, en todo caso, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levarán a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto ao/a denunciante e/ou á vítima, quen en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo, como ao denunciado/a, cuxa proba de culpabilidade require a concorrencia de indicios nos termos previstos na normativa laboral en caso de vulneración de dereitos fundamentais.

Todas as persoas que interveñan no proceso terán a obrigación de actuar con estrita confidencialidade e de gardar sixilo e segredo profesional respecto diso de toda a información á que teñan acceso.

Esta fase de desenvolvemento formal deberá realizarse nun prazo **non superior a dez días laborables.** De concorrer razóns que esixan, pola súa complexidade, maior prazo, a comisión instrutora poderá acordar a ampliación deste prazo sen superar en ningún caso outro tres días laborables máis.

2.4.5. A resolución do expediente de acoso

A dirección de AGADEA unha vez recibidas as conclusións da comisión instrutora, adoptará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días laborables, sendo a única capacitada para decidir respecto diso. A decisión adoptada comunicarase por escrito á vítima, á persoa denunciada e á comisión instrutora, quen deberán gardar sixilo sobre a información á que teñan acceso.

Se a comisión instrutora non fose capaz de acumular as probas necesarias para que a denuncia poida ser declarada fundada, a persoa denunciante, cando esta sexa a propia vítima, non poderá ser obrigada a traballar contra a súa vontade coa persoa denunciada. A dirección da empresa comprométese a facilitar o cambio de posto de traballo, sempre que iso sexa posible.

A utilización deste procedemento non impedirá en absoluto que a vítima poida recorrer, no momento que considere conveniente, á inspección de traballo ou á vía xudicial a través do procedemento de tutela correspondente. Así mesmo, no caso de que existan indicios de delito, a empresa trasladará de inmediato o coñecemento deses feitos ás autoridades competentes.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada no expediente comunicarase tamén á comisión de seguimento do plan de igualdade e á persoa responsable de prevención de riscos laborais. Nestas comunicacións, ao obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos persoais e utilizaranse os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

En función deses resultados anteriores, a dirección de AGADEA procederá a:

1. arquivar as actuacións, levantando acta respecto diso.

2. adoptar cantas medidas estime oportunas en función das suxestións realizadas pola comisión instrutora ou asesoría confidencial do procedemento de acoso. A modo exemplificativo poden sinalarse entre as decisións que pode adoptar a empresa neste sentido, as seguintes:

    a) separar fisicamente á presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso obrigarase á vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de localización dentro da empresa.

    b) sen prexuízo do establecido no punto anterior, se procede, e en función dos resultados da investigación, sancionarase á persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no convenio colectivo de aplicación á empresa ou, no seu caso, no artigo 54 ET

Os actos e condutas constitutivas de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero constitúen incumprimentos laborais obxecto de sanción disciplinaria. En todo caso, para a cualificación das faltas e para a imposición de sancións, estarase ao previsto no convenio colectivo de aplicación ou no instrumento negociado equivalente. Pola súa banda, e coa finalidade de valorar a gravidade dos feitos e determinar as sancións que, no seu caso, puidesen imporse, teranse como **circunstancias agravantes** aquelas situacións nas que:

- O abuso de situación de superioridade xerárquica ou quen comete o acoso ten poder de decisión sobre as condicións de traballo da vítima ou sobre a propia relación laboral.
- A reiteración das condutas ofensivas despois de que a vítima utilizase os procedementos de solución

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

- A persoa que comete o acoso é reincidente na comisión de actos de acoso sexual e/ou por razón de sexo.
- Existan dous ou máis vítimas.
- A vítima sufra algún tipo de discapacidade física, psíquica ou sensorial.
- Cando o estado psicolóxico ou físico da vítima sufrise graves alteracións médicamente acreditadas.
- Se demostren condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa agresora cara á vítima, testemuñas ou comisión instrutora ou asesoría confidencial.
- Que o acoso se produza durante un proceso de selección ou promoción do persoal.
- 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.
- A situación de contratación temporal, interinidade, período de proba, situación de bolseira ou bolseiro ou realización de prácticas por parte da vítima.

Entre as sancións a considerar para aplicar á persoa agresora teranse en conta as seguintes:

1. Amoestación por escrito
2. traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou localización
3. a suspensión de emprego e soldo
4. a limitación temporal para ascender
5. despedimento disciplinario

No caso de que a sanción á persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, a dirección de AGADEA manterá un deber activo de vixilancia respecto desa persoa traballadora cando se reincorpore (se é unha suspensión), ou no seu novo posto de traballo en caso dun cambio de localización. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento de erradicar o acoso non finalizará coa mera adopción da medida do cambio de posto ou coa mera suspensión, sendo necesaria a súa posterior vixilancia e control por parte da empresa.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

A dirección de AGADEA adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva repetirse, reforzará as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo actuacións de protección da seguridade e saúde da vítima, entre outras, as seguintes:

- Avaliación dos riscos psicosociais na empresa.
- Adopción de medidas de vixilancia para protexer á vítima.
- Adopción de medidas para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.
- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada.
- Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da vítima de acoso, se estimen beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando permanecese en IT durante un período de tempo prolongado.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na empresa.

2.4.6. Seguimento

Unha vez pechado o expediente, e **nun prazo non superior a trinta días naturais**, a comisión instrutora virá obrigada a realizar un seguimento sobre os acordos adoptados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoptadas. Do resultado deste seguimento levantarase a oportuna acta que recollerá as medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizarase tamén se se implantaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas. A acta remitirase á dirección da empresa, á representación legal e/ou sindical das persoas traballadoras, á persoa responsable de prevención de riscos laborais e á comisión de seguimento do plan de igualdade, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto da confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

2.4.7. Política de divulgación

É absolutamente necesario garantir o coñecemento deste protocolo por parte de todo o persoal afectado. O instrumento de divulgación será principalmente a través do mail, no que se lles enviará directamente a cada unha das persoas traballadoras dito protocolo.

No documento de divulgación, farase constar os nomes, teléfonos e a dirección física e de correo electrónico de contacto da comisión instrutora ou asesoría confidencial, que deberá manterse actualizada.

No marco da coordinación de actividades (art. 24 LPRL), facilitarase o protocolo a toda empresa coa que se contrate ou subcontrate calquera prestación de servizo e as persoas traballadoras autónomas.

Procurarase por todos os medios posibles que tanto a clientela como as entidades provedoras coñezan a política da empresa nesta materia.

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDADE DE CUMPLIMIENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor na data prevista no plan de igualdade de AGADEA, en xullo de 2022 manténdose vixente durante ata xullo de 2026.

Así mesmo, o protocolo será revisado nos supostos e prazos determinados no plan de igualdade no que se integra.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

4 MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA NA ENTIDADE AGADEA

I. Persoa que informa dos feitos

- ☐ Persoa que sufriu o acoso:
- ☐ Outras (Especificar):

II. Datos da persoa que sufriu o acoso

Nome: e Apelidos DNI:

Posto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono: Email:

Domicilio a efectos de notificacións:

III. Datos da persoa agresora

Nome e apelidos:

Grupo/categoría profesional ou posto:

Centro de traballo:

Nome da empresa:

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org

IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, anexando as follas numeradas que se precises, incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Testemuñas e/ou probas

En caso de que haxa testemuñas indicar nome e apelidos:

Anexar calquera medio de proba que considere oportuno (indicar cales):

V. Solicitude

Téñase por presentada a queixa ou denuncia de acoso (INDICAR SE É SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E/OU IDENTIDADE SEXUAL) fronte a (IDENTIFICAR PERSOA AGRESORA) e iníciese o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data: Sinatura da persoa interesada:

Á atención da Comisión Instrutora do procedemento de queixa fronte o acoso en AGADEA.

981 595 738 ▪ 647 589 725 ▪ agadea@agadea.org ▪ www.agadea.org