

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E
ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO E
OUTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS Á
LIBERDADE SEXUAL E Á INTEGRIDADE
MORAL NO CONCELLO DE CALDAS DE
REIS



**Concello de
Caldas de Reis**

A ~~Reis~~ del ~~de~~ ~~de~~ ~~de~~ ~~de~~ ~~de~~ ~~de~~ ~~de~~



Concello de
Caldas de Reis

ÍNDICE

1. COMPROMISO DO CONCELLO DE CALDAS DE REIS NA XESTIÓN DO ACOSO NO ESPAZO DE TRABALLO	3
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
2. DEFINICIÓN E CONDUTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E CONDUTAS CONTRARIAS Á LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL	6
2.1. ACOSO SEXUAL.....	6
2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU XÉNERO	8
2.3. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS Á LIBERDADE SEXUAL E Á INTEGRIDADE MORAL	10
3. VIOLENCIA NO ÁMBITO DIXITAL	11
4. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AO ACOSO SEXUAL E/OU ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	12
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	13
5.1. Principios do procedemento:	15
5.2. A comisión instrutora para os casos de acoso	17
5.3. Inicio do procedemento: a queixa ou denuncia.....	18
5.4. O expediente informativo ou procedemento formal	19
6. DURACIÓN, OBRIGATORIEDAD DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR.....	23
ANEXOS.....	24
Anexo I MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO OU CALQUERA CONDUCTA CONTRARIA Á LIBERDADE SEXUAL E Á INTEGRIDADE MORAL	24
Anexo II MODELO DE NOMEAMENTO DO COMITÉ.....	25
Anexo III COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE	26



1. COMPROMISO DO CONCELLO DE CALDAS DE REIS NA XESTIÓN DO ACOSO NO ESPAZO DE TRABALLO

A Constitución española declara que a dignidade da persoa constitúe un dos fundamentos da orde política e da paz social, recoñecendo o dereito de toda persoa á non discriminación, á igualdade de trato, ó libre desenvolvemento da súa personalidade e á súa integridade física e moral.

Así mesmo, o Estatuto Básico do Empregado Público indica que é dereito do empregado/a público/a ten dereito ao respecto da súa intimidade, orientación e identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais, moral e laboral.

Por outro lado, o Estatuto dos traballadores, de forma específica, recolle o dereito das persoas traballadoras ó respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, incluída a protección fronte ó acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ó acoso sexual e ó acoso por razón de sexo.

A Lei 31/95 de prevención de riscos laborais exige a todas as organizacións o deber de vixiar e mellorar as condicións de traballo do seu cadro de persoal, facendo desaparecer os riscos ou minimizando aqueles que non se poidan eliminar. A protección débese realizar non só fronte ós riscos de carácter físico, senón tamén sobre aqueles riscos que poidan causar un deterioro psíquico na saúde do cadro de persoal.

Co fin de asegurar que tódalas persoas desfruten dun contorno de traballo no que a súa dignidade, integridade moral e liberdade sexual sexan respectadas e a súa saúde non se vexa afectada negativamente, CONCELLO DE CALDAS DE REIS declara o seu compromiso de impulsar unha cultura organizativa que garante un trato igual, respectuoso e digno a todo o seu persoal, rexeitando todo tipo de conducta de acoso sexual, por razón de sexo u outra discriminación como a orixe racial ou étnica, a relixión ou conviccións, a discapacidade, a idade, a orientación sexual ou por calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como calquera forma de violencia no traballo, tanto física como psicolóxica ou calquera conduta contraria á liberdade sexual e a integridade moral no ámbito laboral.



O acoso de calquera índole producido no centro de traballo ou con ocasión del, considerárase un risco laboral de carácter psicosocial, calquera que sexa a súa modalidade. Estas condutas están totalmente prohibidas e considéranse inaceptables.

O CONCELLO DE CALDAS DE REIS comprométese a usar toda a súa autoridade para garantir que o seu cadro de persoal goza dun contorno de traballo saudable, tanto física, psíquica, como socialmente; no que se respecte en todo momento a dignidade das persoas, adoptando cando ocorran tales supostos as pertinentes medidas correctoras e de protección ás vítimas. Co fin de evitar a aparición ou existencia deste tipo de prácticas no seo da administración, esta acorda desenvolver este protocolo de actuación que permitirá a detección das condutas de acoso, a súa prevención, denuncia, sanción e erradicación.

Asina do Goberno:



1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O Protocolo afecta a todas as persoas vinculadas ao Concello, xa sexa mediante relación laboral ou funcionariado que deberá ser respectado polo persoal de calquera entidade colaboradora que opere nas instalacións da Administración local.

Será de aplicación ás situacións de acoso sexual, por razón de sexo ou calquera conducta contraria á liberdade sexual e a integridade moral que se producen durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado del:

- 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.

Tódalas persoas comprendidas no ámbito de aplicación deste protocolo teñen dereito a utilizar este procedemento con garantías de non ser obxecto de intimidación nin de trato inxusto, discriminatorio ou desfavorable. Esta protección estenderase a tódalas persoas que interveñan no dito procedemento, polo que se prohíbe expresamente calquera represalia contra as persoas que efectúen unha denuncia, testemuñen, colaboren ou participen nas investigacións que se leven a cabo, e contra aquelas persoas que se opoñan a calquera situación de acoso sexual, por razón de sexo ou condutas contrarias á liberdade sexual e integridade moral fronte a si mesmo ou fronte a terceiros.

A utilización deste protocolo non impide que calquera persoa comprendida no ámbito de aplicación deste poida acudir en calquera momento á vía xurisdiccional civil, penal, social ou administrativa para exercer o seu dereito á tutela xudicial efectiva.

2. DEFINICIÓN E CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO E CONDUCTAS CONTRARIAS Á LIBERDADE SEXUAL E A INTEGRIDADE MORAL

2.1. ACOSO SEXUAL

Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos deste protocolo constitúe acoso sexual calquera conduta, proposicións ou requirimentos de natureza sexual que teñan lugar no ámbito de organización e dirección da administración, respecto das que o suxeito saiba ou estea en condicións de saber, que resulte indesexables, irracionais e ofensivas para quen as padece, cuxa resposta ante elas pode determinar unha decisión que afecte o seu emprego ou ás súas condicións de traballo.

Todo acoso sexual considerárase discriminatorio.

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

En definitiva, é acoso sexual toda conduta consistente en palabras, xestos, actitudes ou actos concretos desenvolvidos no ámbito laboral, que se dirixan a unha persoa coa intención de conseguir unha resposta de natureza sexual non libremente aceptada. En determinadas circunstancias un único incidente pode constituír acoso sexual. Ademais, trátase dun delito tipificado no Código penal.

2.1.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

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

Conductas verbais:

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións ou presión para a actividade sexual;
- Bromas sexuais ofensivas e comentarios sobre a aparencia física ou condición sexual da traballadora ou o traballador;

- Formas denigrantes ou obscenas para dirixirse ás persoas;
- Difusión de rumores sobre a vida sexual das persoas;
- Invitacións, peticións ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, á carreira profesional, a mellora das condicións de traballo ou a conservación do posto de traballo;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais indesexados.

Conductas non verbais:

- Exhibición de fotos sexualmente suxestivas ou pornográficas, de obxectos ou escritos, miradas impúdicas, asubíos ou xestos obscenos;
- Cartas ou mensaxes de correo electrónico ou en redes sociais de carácter ofensivo e con claro contido sexual;
- Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa condición sexual.

Comportamentos físicos:

- Contacto físico deliberado e non solicitado (abrazos, bicos ou masaxes non desexados, beliscar ou tocar sen permiso);
- Acercamento físico excesivo e innecesario;
- Arrinconar ou buscar deliberadamente quedarse a soas coa persoa de forma innecesaria;
- Tocar intencionadamente ou «accidentalmente» os órganos sexuais.

Acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual

Entre os comportamentos constitutivos de acoso sexual pódese diferenciar 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 acceso á formación profesional, ó emprego continuado, á promoción, á retribución ou a calquera outra decisión en relación con esta materia. Na medida en 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 un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indesexados de natureza sexual. Pode ser realizados por calquera membro da administración, con independencia da súa posición ou estatus, ou por terceiras persoas situadas dalgún modo no contorno de traballo.

2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU XÉNERO

Constitúe acoso por razón de sexo ou xénero calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo considerárase discriminatorio.

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

- a) Hostigamento, entendo 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) O 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 como consecuencia da discriminación social se lles presumen 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 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 considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

2.2.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO 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 se producir de maneira reiterada.

- Aquelas que supoñan un trato desfavorable cara á persoa, relacionado co embarazo ou co coidado de menores e/ou persoas dependentes a cargo.
- As medidas organizacionais executadas en función do sexo, ou calquera outra circunstancia enumerada no punto anterior, dunha persoa, con fins degradantes (exclusión, illamento, avaliación non equitativa do desempeño, asignación de tarefas degradantes, sen sentido ou por debaixo da súa capacidade profesional, etc.);
- Comportamentos, condutas ou prácticas que se tomen en función do sexo dunha persoa de forma explícita ou implícita e que teñan efecto sobre o emprego ou as condicións de traballo;
- Ridiculizar a persoas porque as tarefas que asumen non se axustan ao seu rol ou estereotipo imposto cultural ou socialmente;
- Chistes, burlas que ridiculicen o sexo da persoa traballadora;
- Menospreciar o traballo e a capacidade intelectual das persoas polas circunstancias recollidas no punto anterior.



2.3. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS Á LIBERDADE SEXUAL E Á INTEGRIDADE MORAL

O art.13 da Lei orgánica 10/2022. do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual establece que as administracións públicas, os organismos públicos e os órganos constitucionais deberán promover condicións de traballo que eviten as condutas que atenten contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os cometidos no ámbito dixital. Así mesmo, deberán arbitrar procedementos ou protocolos específicos para a súa prevención, detección temperá, denuncia e asesoramento aos que fosen vítimas destas condutas.

Para os efectos deste protocolo, cómpre matizar que cando os indicios da conduta denunciada sexan constitutivos de delito, o Concello adoptará inmediatamente as medidas cautelares necesarias para protexer a vítima da persoa agresora e dará traslado urxente ao Ministerio Fiscal.

Os delitos contra a integridade moral regúlanse no artigo 173 do Código penal, que tipifica que: *"O que inflíxise a outra persoa un trato degradante, menoscabando gravemente a súa integridade moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dous anos. Coa mesma pena serán castigados os que, no ámbito de calquera relación laboral ou funcional e prevaléndose da súa relación de superioridade, realicen contra outro de forma reiterada actos hostís ou humillantes que, sen chegar a constituír trato degradante, supoñan grave acoso contra a vítima. As mesmas penas imporanse aos que se dirixan a outra persoa con expresións, comportamentos ou proposicións de carácter sexual que creen á vítima unha situación obxectivamente humillante, hostil ou intimidatoria, sen chegar a constituír outros delitos de maior gravidade".*

Entre os delitos tipificados contra a integridade moral, tópase o *mobbing*, que é o acoso moral que leva a cabo unha ou varias persoas exercendo unha violencia psicolóxica extrema sobre outra no lugar de traballo e que, no seo dunha relación laboral, supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se intenta someter emocional e psicolóxicamente; é toda conduta, práctica ou comportamento, violento ou hostil, que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou permanencia no posto de traballo, e que afecta negativamente ao medio laboral. Este tipo de acoso, polo tanto, pode darse de home a muller, de home a home, de muller a home e de muller a muller.

En canto aos **delitos contra a liberdade sexual**, o título VIII do Código penal, diferencia entre:



CAPÍTULO I Das agresións sexuais (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II Das agresións sexuais a menores de dezaseis anos (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III Do acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV Dos delitos de exhibicionismo e provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. Dos delitos relativos á prostitución e á explotación sexual e corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

3. VIOLENCIA NO ÁMBITO DIXITAL

Cando as condutas a que se refire este protocolo prodúzanse utilizando as tecnoloxías da información e a comunicación, a través da internet, o teléfono e as redes sociais (non é necesario que persoa agresora e vítima teñan un contacto físico presencial), estaremos ante condutas de violencia dixital ou *ciberviolencia*.

A Estratexia estatal para combater as violencias machistas 2022–2025, a partir das recomendacións do primeiro informe de avaliación do Grupo de Expertas na Loita contra a Violencia contra a Muller e a Violencia Doméstica (GREVIO) de novembro de 2021, recolle que se deben ter en conta tres dimensións específicas da violencia dixital:

ACOSO EN LIÑA E FACILITADO POLA TECNOLOXÍA					
Ameaza (sexual, económica, física ou psicolóxica)	Dano á reputación	Seguimento e recompilación de información privada	Suplantación de identidade	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para illala

DIMENSIÓN DIXITAL DA VIOLENCIA PSICOLÓXICA					
Todas as formas teñen un impacto psicolóxico	Actos individuais non tipificados como delito ó combinarse coa mentalidade de masa e repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, ameaza ás vítimas ou á súa familia, insultos, vergoña e difamación	Abuso económico	Incitación ó suicidio ou á autolesión



ACOSO SEXUAL EN LIÑA					
Ameaza o difusión no consentida de imaxes ou vídeos (porno vinganza)	Toma, produción ou captación non consentida de imaxes ou vídeos íntimos	Explotación, coacción e ameazas (sexting, sextorsión) ¹	Bullying	Sexualización ²	Ciberflashig ³

Tal e como sinala a dita Recomendación, sole consistir na táctica de vixiar ou espiar á vítima, nas súas distintas redes sociais ou plataformas de mensaxería, os seus correos electrónicos e o seu teléfono, roubando contrasinais ou *crackeando* ou *fackeando* os seus dispositivos para acceder ós seus espazos privados, mediante a instalación de programas espías ou aplicacións de xeolocalización, ou mediante o roubo dos seus dispositivos. As persoas agresoras tamén poden asumir a identidade da outra persoa ou vixiar a vítima a través de dispositivos tecnolóxicos conectados a través da internet das cousas, como os electrodomésticos intelixentes.

4. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AO ACOSO SEXUAL E/OU ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Co obxectivo de previr, desalentar, evitar e sancionar os comportamentos de acoso sexual, por razón de sexo ou calquera conduta contraria á liberdade sexual e á integridade moral, o Concello adoptará as seguintes medidas:

1. Difusión ao cadro de persoal do protocolo de prevención e actuación nos casos de acoso sexual, por razón de sexo ou calquera conduta contraria á liberdade sexual e á integridade moral a través de todos os medios de comunicación dos que se dispoña.
- Promover un contorno de respecto, corrección no ambiente de traballo, inculcando todo o persoal os valores de igualdade de trato, respecto, dignidade e libre desenvolvemento da personalidade. Así mesmo, desenvolveranse campañas de sensibilización, por medio de charlas, xornadas, folletos, material informativo e calquera outro medio que se considere

¹ Inclúe os actos de "upskirting" (ou "baixo falda") e a toma de "creepshots" (foto roubada e sexualizada) e a produción de imaxes alteradas dixitalmente nas que o rostro ou o corpo dunha persoa se superpón ("pornografía falsa") utilizando intelixencia artificial.

² Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación da identidade, intercambio de contidos sexuais ou do acoso sexual a outras persoas, afectando así á súa reputación e/ou ao seu medio de vida.

³ Envío de imaxes sexuais non solicitadas a través de aplicacións de citas ou de mensaxería, textos, ou utilizando tecnoloxías airdrop ou bluetooth.



necesario, facendo énfase na aclaración dos conceptos de acoso sexual e acoso por razón de sexo.

- Darase formación específica sobre o acoso sexual e acoso por razón de sexo a todo o cadro de persoal.
- Asegurarase que nas avaliacións de riscos psicosociais e de clima laboral se inclúen preguntas relativas ao acoso sexual, por razón de sexo ou calquera conduta contraria á liberdade sexual e á integridade moral.
- Favorecerase a integración do persoal de novo ingreso, evitando situacións de illamento mediante un seguimento do traballador/a, non só no seu proceso de acollida inicial, senón tamén con posterioridade a el.
- Prohíbense as insinuacións ou manifestacións que sexan contrarias ós principios reseñados, tanto na linguaxe, como nas comunicacións e nas actitudes. Entre outras medidas, eliminarase calquera imaxe, cartel, publicidade, etc. que conteña unha visión sexista e estereotipada de mulleres e homes.
- Cando se detecten condutas non admitidas nun determinado colectivo ou equipo de traballo, o Goberno do Concello dirixirase inmediatamente á persoa responsable do dito colectivo/equipo, co fin de informalo sobre a situación detectada, as obrigas que se deben respectar e as consecuencias que deriven do seu incumprimento, e procederá a pór en marcha o protocolo.

Manterase actitude activa na adopción de novas medidas ou na mellora das existentes, que permitan alcanzar unha óptima convivencia no traballo, salvagardando os dereitos das persoas traballadoras.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

De maneira esquemática preséntanse os pasos que se van seguir e os prazos máximos no procedemento de actuación perante casos de acoso:





REUNIÓN ORGANO INSTRUCTOR

Reuniranse nun prazo máx. de **3 días laborables** dende o momento de recepción dunha denuncia para a súa investigación minuciosa, inmediata e confidencial.



O INFORME FINAL

A instrución do procedemento formal concluirá coa elaboración dun informe final. O Goberno do Concello, trala análise das conclusións contidas no Informe Final, adoptará no prazo máximo de **5 días hábiles** unha decisión.



1

PRESENTACIÓN DENUNCIA

A actuación iniciase coa presentación da denuncia. Realizarase a través de respectame@caldasdereis.gal

A denuncia será secreta pero non anónima. Xestionarase con absoluta confidencialidade.

2



3

FASE DE INSTRUCIÓN

A instrución non poderá prolongarse máis alá de **10 días hábiles**, susceptibles de **prórroga** por un prazo de **5 días hábiles máis**, contados a partir do seguinte ao de apertura do procedemento, en caso de que se requira por complexidade ou porque as circunstancias organizativas así o aconsellen.

4



5

AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

Unha vez pechado o expediente, nun prazo non superior a **30 días naturais**, a comisión deberá realizar un seguimento sobre os acordos adoptados e sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoptadas.



En caso de producirse, débese quedar garantida a axuda á persoa que o sufra e evitar, con todos os medios posibles, que a situación se repita.

Así mesmo, calquera persoa empregada que coñeza a existencia dun presunto caso de acoso sexual, por razón de sexo ou calquera conduta contraria á liberdade sexual e á integridade moral, deberá comunicalo á maior brevidade posible a través dalgún das canles sinalados neste protocolo. É preciso destacar que, tanto a tolerancia das condutas de acoso, como o encubrimento delas, se fosen coñecidas, poden ter efectos disciplinarios de acordo coa normativa vixente.

5.1. Principios do procedemento:

-Dilixencia e celeridade: O procedemento de investigación e resolución será de tramitación urxente, áxil e rápida, con dilixencia e sen demoras indebidas. Ofrecerá credibilidade, transparencia e equidade, realizándose coa debida profesionalidade e integridade sobre os feitos denunciados, de forma que poida ser completado no menor tempo posible respectando as garantías debidas.

-Respecto e protección ás persoas: As actuacións ou dilixencias débense realizar coa maior discreción, prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante o procedemento garantirase a protección, seguranza e saúde da persoa presuntamente acosada.

-Acompañamento e información: As persoas implicadas poderanse facer acompañar, ou ben polas organizacións sindicais ou ben por alguén da súa confianza ou a seren asistidas legalmente ao longo de todo o proceso, así como o dereito a estar informadas da evolución da denuncia.

-Respecto aos dereitos das partes: A investigación da denuncia ten que ser desenvolvida con sensibilidade e respecto aos dereitos de cada unha das partes afectadas. O Protocolo debe garantir, en todo caso, os dereitos de todas as partes á súa dignidade e intimidade e o dereito da persoa reclamante á súa integridade física e moral, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que derivan dunha situación de acoso.

-Imparcialidade e contradición: O procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Todas as persoas que interveñan no



procedemento actuarán de boa fe na busca da verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

-Confidencialidade e anonimato: As persoas que interveñan no procedemento teñen obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación das que teñan coñecemento.

-Preservación da identidade: Por iso, desde o momento en que se formule a reclamación, queixa ou denuncia, as persoas responsables da súa tramitación asignarán uns códigos alfanuméricos identificativos ou outros procedementos análogos para identificar as partes afectadas e que vexan preservada a súa identidade.

-Sixilo: É o deber que teñen as persoas implicadas nos procedementos previstos neste protocolo de manter a debida discreción sobre os feitos que coñezan por razón do seu cargo no exercicio da investigación e avaliación das reclamacións. queixas e denuncias, sen que poidan facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiras persoas, ou en prexuízo do interese público.

-Adopción das medidas de toda orde, incluídas, se é o caso, as de carácter disciplinario, contra a/s persoa/s cuxas condutas de acoso sexual, por razón de sexo ou contrarias á liberdade sexual e a integridade moral resulten acreditadas.

O acoso en calquera das súas modalidades terá o tratamento establecido no réxime disciplinario de aplicación para as faltas moi graves.

-Investimento da carga da proba: En aplicación dos criterios establecidos polo artigo 13 en relación co 12 da LOIEMNH 3/2007 respecto dos procesos xudiciais relativos á defensa da igualdade entre homes e mulleres, nos procedementos nos que as alegacións da parte demandante se fundamenten en actuacións discriminatorias por razón de sexo, corresponderalle á persoa demandada proba-la ausencia de discriminación nas medidas adoptadas e a súa proporcionalidade, salvo naqueles casos en que o procedemento poida dar lugar á esixencia de responsabilidade disciplinaria. Á parte reclamante correspóndelle, previamente, achegar os indicios necesarios de acoso desencadeantes do investimento da carga probatoria.

5.2. A comisión instrutora para os casos de acoso

Constitúese unha comisión instrutora e de seguimento para casos de acoso sexual, por razón de sexo ou calquera conduta contraria á liberdade sexual e á integridade moral que está formada pola Comisión de Avaliación e Seguimento do Plan de Igualdade do Concello.

En caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, poderá actuar de suplente calquera persoa da Administración local que reúnan as condicións de idoneidade e competencia, debendo ser os membros da parte social

As persoas indicadas que forman esta comisión instrutora cumprarán de maneira exhaustiva a imparcialidade respecto ás 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, inimidade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberán absterse de actuar. En caso de que, malia a existencia destas causas, non se se reducise a abstención, se poderá solicitar, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación da dita persoa ou persoas da comisión. Neste contexto, a persoa da Comisión que non actúe durante o mencionado proceso, será substituída pola súa persoa suplente, tanto pola parte da Administración, como pola parte social.

Adicionalmente, esta comisión, xa sexa por acordo propio ou por solicitude dalgunha das persoas afectadas, poderá solicita-la contratación dunha persoa experta externa que poderá xuntos na instrución do procedemento.

Esta comisión reunirse no prazo máximo de **tres días laborais** á data de recepción dunha queixa, denuncia ou coñecemento dun comportamento inadecuado, de conformidade co procedemento establecido neste 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, por razón de sexo ou calquera conduta contraria á liberdade sexual e á integridade moral. 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.

5.3. Inicio do procedemento: a queixa ou denuncia

Ana Fuentes Maquieira e Alfonso Furelos Martínez son as persoas encargadas de xestionar e tramitar calquera queixa ou denuncia que, conforme este protocolo, se poida interpoñer polas persoas que prestan servizos nesta administración.

As persoas traballadoras do Concello de Caldas de Reis deben saber que, salvo dolo ou mala fe, non serán sancionadas por activar o protocolo. En caso de facelo, ó interpoñer 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, o Concello de Caldas de Reis garantirá a confidencialidade das partes afectadas.

Co fin de garantir a confidencialidade de calquera queixa, denuncia ou comunicación de situación de acoso, habilitase tanto a caixa de correo físico como a conta de correo electrónico: respectame@caldasdereis.gal

Só terá acceso a persoa encargada de tramitar a queixa, e da que dará traslado ao resto de persoas que integran a comisión instrutora.

Todo iso sen prexuízo de poder aceptar igualmente as queixas ou denuncias que se poidan presentar de forma secreta, que non anónima, por escrito e en sobre pechado dirixido á persoa encargada de tramitar a queixa.

Co fin de protexer a confidencialidade do procedemento, a persoa encargada de tramitar a queixa dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.

Recibida unha denuncia en calquera das dúas modalidades apuntadas, a persoa encargada de tramitar a queixa poñerá inmediatamente en coñecemento do Goberno do Concello e das demais persoas que integran a comisión instrutora.

Ponse á disposición das persoas traballadoras 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 dela, do formulario correspondente por correo electrónico na dirección habilitada ó respecto ou por

registro interno denunciando unha situación de acoso, será necesaria para o inicio do procedemento nos termos que consta no punto seguinte.

5.4. O expediente informativo ou procedemento formal

Cando o procedemento non se poida resolver daráselle paso ó expediente informativo.

A comisión instrutora realizará unha investigación, na que se resolverá por propósito da concorrencia ou non do acoso denunciado tras oír ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan, celebrar reunións ou requirir tanta 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, por proposta da comisión instrutora, o Goberno do Concello adoptará as medidas cautelares necesarias conducentes ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que as ditas medidas poidan supoñer un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, o Goberno da administración separará á presunta persoa acosadora da vítima.

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

A comisión de instrución 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, 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 son concluíndo se, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual, por razón de sexo ou calquera conduta contraria á liberdade sexual e á integridade moral. A acta será redactada por unha das persoas do Comité do Protocolo coa finalidade de preservar a confidencialidade durante todo o proceso.

- Se da proba practicada se deduce a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións da acta, a comisión instrutora instará ao Concello a adoptar as medidas sancionadoras



oportunas, podendo mesmo, en caso de ser moi grave, propoñer 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, por razón de sexo ou calquera conducta contraria á liberdade sexual e á integridade moral.
- Se, mesmo non existindo acoso, se encontra algunha actuación inadecuada ou unha situación de violencia susceptible de ser sancionada, a comisión instrutora de acoso instará igualmente ao Goberno do Concello a adoptar medidas que ao respecto se consideren pertinentes.

No seo da comisión instrutora de acoso as decisións tomaranse de forma consensuada, sempre que fose posible e, no seu defecto, por maioría.

O procedemento será áxil, eficaz, e protexerase, en todo caso, a intimidade, a confidencialidade e dignidade das persoas afectadas. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levaranse a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto ao/a denunciante e/ou á vítima, os que 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.

Tódalas persoas que interveñan no proceso terán a obriga de actuar con estrita confidencialidade e de gardar sixilo e segredo profesional ó respecto de toda a información á que teñan acceso.

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

5.5. A resolución do expediente de acoso

O Goberno do Concello, unha vez recibidas as conclusións da comisión instrutora, adoptará as decisións que considere oportunas no prazo de **tres días laborables**, sendo o único capacitado para decidir ao respecto. A decisión adoptada comunicaráselle por escrito á vítima, á persoa

denunciada e á comisión instrutora, os que deberán gardar sigilo sobre a información a que teñan acceso.

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada no expediente comunicaráse tamén a persoa responsable de prevención de riscos laborais. Nestas comunicacións, co obxecto de garanti-la 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, o Goberno do Concello procederá a:

- a) Arquivar as actuacións, levantando acta ó respecto.
- b) Adoptar cantas medidas coide oportunas en función das suxestións realizadas pola comisión instrutora do procedemento de acoso. A modo exemplificativo pódense sinalar entre as decisións que pode adoptar o Concello neste sentido, as seguintes:
 1. Separar fisicamente á presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso se obrigará a vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de situación dentro do Concello.
 2. Sen prexuízo do establecido no punto anterior, se procede, e en función dos resultados da investigación, sancionarse a persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no acordo interno de regulación de condicións de traballo.

Entre as sancións que hai que considerar para aplicarlle á persoa agresora teranse en conta as seguintes:

1. o traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou situación
2. a suspensión de emprego e soldo
3. a limitación temporal para ascender
4. o despedimento disciplinario

No caso de que a sanción á persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, o Goberno do Concello manterá un deber activo de vixilancia respecto a esa persoa traballadora cando se reincorpore (se é unha suspensión), ou no seu novo posto de traballo en caso dun cambio de situación. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento de erradica-lo 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 do Concello.

O Goberno do Concello 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 administración.
- Adopción de medidas de vixilancia para protexer a vítima.
- Adopción de medidas para evita-la reincidencia das persoas sancionadas.
- Modificación das condicións laborais que, logo de consentimento da persoa vítima de acoso, se consideren 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 ó acoso sexual, por razón de sexo ou calquera conducta contraria á liberdade sexual e á integridade moral, dirixidas a tódalas persoas que prestan os seus servizos no Concello.

5.6. 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 que se van 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 remitiráselle ó Goberno do Concello, á representación legal 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 á confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

6. DURACIÓN, OBRIGATORIEDAD DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido deste protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor a partir da firma e acordo do Protocolo.

Terá unha vixencia indefinida, sen prexuízo de que, en función das necesidades que se detecten, se poidan modificar ou incorporar accións.

Unha vez asinado o Protocolo, procederase á súa publicación no REGCON.

Este procedemento non impide o dereito da vítima a denunciar, en calquera momento, perante a Inspección de Traballo e da Seguridade Social, así como ante a xurisdición civil, laboral ou penal.





Concello de
Caldas de Reis

ANEXOS

Anexo I MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO OU CALQUERA CONDUTA CONTRARIA Á LIBERDADE SEXUAL E Á INTEGRIDADE MORAL

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/> Persoa afectada	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos
<input type="checkbox"/> Representación do cadro de persoal	<input type="checkbox"/> Servicio de prevención
Departamento persoas afectada (indicar):	
Outros (indicar):	
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/> Acoso sexual	<input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/> Sen especificar	

DATOS DA PRESUNTA PERSOA AFECTADA			
<input type="checkbox"/> Acoso sexual	<input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo		
<input type="checkbox"/> Sen especificar			
Nome y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONAIS DA PERSOA AFECTADA			
Centro de traballo		Posto de traballo	

DATOS DA PRESUNTA PERSOA ACOSADORA			
Nome y Apellidos			
DATOS PROFESIONAIS DA PRESUNTA PERSOA ACOSADORA			
Centro de traballo		Posto de traballo	

DESCRICIÓN DOS FEITOS			
Descrición cronolóxica e detallada con lugares e datas (desde cando se ten coñecemento dos feitos, persoas implicadas, e postos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS	<input type="checkbox"/>	SI	NO
En caso afirmativo indicar nome e apelidos:			
DOCUMENTACIÓN ADXUNTA	<input type="checkbox"/>	SÍ	NO
En caso afirmativo detallar			
SOLICITUDE			
<input type="checkbox"/> Solicito o inicio do protocolo de prevención de acoso sexual e/ou por razón de sexo.			
Localidade e data:		Firma da persoa solicitante.	
Asina e DNI do receptor da solicitude			
Nº expediente:			

Anexo II MODELO DE NOMEAMENTO DO COMITÉ

D. ^o/D. ^a _____ con DNI _____.

Recibido o nomeamento efectuado polo CONCELLO DE CALDAS DE REIS de conformidade co acordo adoptado na reunión celebrada dd-mm-aaa, para formar parte da COMISIÓN INSTRUTORA EN PROCEDIMENTOS DE ACOSO.

Acepto o cargo de membro dela (ou de INSTRUTOR/A O SUPLENTE) para o que fixese designado/a e para integrar o dito comité.

Me comprometo para iso a realizar as funcións que me foron asignadas en virtude do contido do PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO e coa vontade de previr e combater calquera clase de acoso no espazo de traballo a través da prevención, información, sensibilización e formación sobre a materia, baixo o principio de igualdade e non-discriminación.

Para que así conste para os efectos oportunos.

En _____, a _____, de ____ do _____



Anexo III COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE

Don/Doña _____, sendo designado/a polo CONCELLO DE CALDAS DE REIS para intervir no procedemento de recepción, tramitación, investigación e resolución das denuncias por acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo que se puidesen producir no seu ámbito, comprométese a respecta-la confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ó longo das diferentes fases do proceso.

Polo tanto, e de forma máis concreta, manifesto mi compromiso a cumprir coas seguintes obrigas:

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

Así mesmo, declaro que foi informado polo CONCELLO DE CALDAS DE REIS da responsabilidade disciplinaria en que podería incurrir polo incumprimento das obrigas anteriormente expostas.

En _____, a _____.

Fdo.: _____

