

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN XERACCIÓN S. COOP GALEGA

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE XERACCIÓN S. COOP GALEGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/O U POR RAZÓN DE SEXO.
2. CARACTERÍSTICAS I ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN I ERRADICACIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO.

A tutela preventiva fronte o acoso

- Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual e/ou por razón de sexo.
- Concepto e condutas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo
- Definición e condutas constitutivas de acoso sexual.
- Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo

O procedemento de actuación

- Presentación da queixa, activación do protocolo e tramitación do expediente administrativo.
- A resolución do expediente de acoso.
- Seguimento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

1. COMPROMISO DE XERACCIÓN S. COOP GALEGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO

Co presente protocolo, Xeracción S. COOP Galega manifesta a súa tolerancia cero ante a concorrencia en toda a súa organización de condutas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Ó adoptar este protocolo, Xeracción quere subliñar o seu compromiso coa prevención e actuación fronte o acoso sexual e do acoso por razón de sexo en calquera das súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal que presta servizos na súa organización, sexa persoal propio ou procedente de outras empresas, incluídas as persoas que, no tendo una relación laboral, prestan servizos o colaboran con la organización, tales como persoas en formación, las que realizan prácticas no laborais o aquelas que realizan voluntariado.

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

Cando a presunta persoa acosadora quedara fóra do poder da dirección da empresa e, polo tanto, Xeracción non poida aplicar o procedemento na súa totalidade, se dirixirase á entidade competente ó obxecto de que solucione o problema e no seu caso, sancione á persoa responsable, advertíndolle que, de no facelo, a relación mercantil que une a ambas entidades poder-se-á extinguirse.

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

- No lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo.
- 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.
- Nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo.
- 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);
- No aloxamento proporcionado pola persoa empregadora.
- Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

Este protocolo dá cumprimento a canto exigen 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 se modifica 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, Xeracción ó 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 se poidan prantexar, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

En Ourense, a 28 de marzo de 2022

2. CARACTERÍSTICAS I ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE O ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO

Coa finalidade de dar cumprimento o compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos expostos ata o momento, a empresa Xeracción implanta un procedemento de prevención e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, que foi negociado e acordado coa Representación Legal das Persoas Traballadoras (incluíndo cando proceda), coa intención de establecer un mecanismo que fixe como actuar de xeito efectivo e integral ante calquera comportamento que poida resultar constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo. Para elo, este protocolo recolle os tres tipos de medidas establecidos no apartado 7 do anexo do RD 901/2020, de 13 de outubro:

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación fronte al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

A TUTELA PREVENTIVA FRONTE O ACOSO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

A empresa Xeracción 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.

Este procedemento resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo que poida manifestarse en Xeracción, o implantar este procedemento, asume o seu compromiso de previr, non tolerar, combater e perseguir calquera manifestación de acoso sexual ou acoso por razón de sexo 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, o honor, a propia imaxe, a intimidade a saúde etc. pero aínda con elo será sempre por definición contrario á dignidade. O acoso sexual e o acoso por razón de sexo xera sempre unha afectación á dignidade de quen o sofre e o constitutivo de discriminación por razón de sexo.

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

No obstante o anterior, de entender que está sendo acosada ou de ter coñecemento de unha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, calquera traballador ou traballadora disporá da posibilidade de, mediante queixa ou denuncia, activar este protocolo como procedemento interno, confidencial e rápido en aras a súa erradicación e reparación de efectos.

Instruído o correspondente expediente informativo, de confirmarse a concorrencia de acoso sexual o por razón de sexo, Xeracción sancionará a quen corresponda, comprometéndose a usar todo o seu poder de dirección e sancionador para garantir un entorno de traballo libre de violencia, de condutas discriminatorias sexistas e por razón de sexo e axeitado ós principios de seguridade e saúde no traballo.

CONCEPTO E CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Definición e condutas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sen prexuízo do establecido no Código Penal, ós 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 de unha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso sexual considerarase discriminatorio.

O condicionamento un dereito ou de unha 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:

Conductas verbais:

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións ou presión para a actividade sexual;
- Flirtéeos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais indesexados.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

Conductas non verbais:

- Exhibición de fotos sexualmente suxestivas ou pornográficas, de obxectos ou escritos, miradas impúdicas, xestos.
- Cartas ou mensaxes de correo electrónico ou en redes sociais de carácter ofensivo e con claro contido sexual.

Comportamentos Físicos:

- Contacto físico deliberado e non solicitado, abrazos ou bicos non desexados, achegamento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual

Entre os comportamentos constitutivos de acoso sexual pode diferenciarse o acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual que consiste en forzar á vítima a elixir entre someterse ós requirimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten ó acceso á formación profesional, ó emprego continuado, 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 un entorno 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 empresa, con independencia da súa posición ou estatus, ou por terceiras persoas ubicadas dalgún modo no entorno de traballo.

DEFINICIÓN E CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo considerarase discriminatorio.

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) Hostigamento, 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) O motivo destes comportamentos debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que bioloxicamente solo lles poden afectar a elas (embarazo, maternidade, lactancia natural); ou que teñen que ver coas funcións reprodutivas e de coidados que a consecuencia da discriminación social se lles presumen inherentes a elas. Neste senso, 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 lle atribuíu ás mulleres, por exemplo, un traballador home ó que se acosa por adicarse ó 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.

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 conductas 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 xeito reiterado.

Ataques con medidas organizativas

- Xulgar o desempeño da persoa de xeito ofensivo, ocultar os seus esforzos e habilidades.
- Por en cuestión e desautorizar as decisións da persoa.
- Non asignar tarefa algunha, ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
- Negar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou facilitar datos erróneos.
- Asignar traballos moi superiores ou moi inferiores ás competencias ou cualificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moito menor da posuída.
- Ordes contraditorias ou imposibles de cumprir.
- Roubo de pertenzas, documentos, ferramentas de traballo, borrar arquivos do ordenador, manipular as ferramentas de traballo causándolle un prexuízo, etc.
- Ameazas ou presións ás persoas que apoian á acosada.
- Manipulación, ocultamento ou devolución da correspondencia, as chamadas, as mensaxes, etc., da persoa.
- Negación ou dificultades para o acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuacións que pretenden illar ó destinatario ou destinataria

- Cambiar a ubicación da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras (illamento).
- Ignorar a presenza da persoa.
- Non dirixir a palabra á persoa.
- Restringir a compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
- Non permitir que a persoa se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar ou restringir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan á saúde física ou psíquica da vítima

- Ameazas e agresións físicas.
- Ameazas verbais ou por escrito.
- Berros e/ou insultos.
- Chamadas telefónicas amedrentadoras.
- Provocar á persoa, obrigándolle a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
 - Ocasionar estragos no posto de traballo ou nas súa pertenzas.
- Exixir á persoa realizar traballos perigosos ou prexudiciais para a súa saúde.

Ataques á vida privada e á reputación persoal ou profesional

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

O PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- Presentación da queixa ou denuncia
- Activación do protocolo de acoso: Máximo 2 días laborais.
- Expediente informativo: Máximo 10 días laborais
- Resolución do expediente de acoso: Máximo 3 días laborais.
- Seguimento: Máximo ós 30 días naturais.

O procedemento a seguir será o seguinte:

Presentación da queixa, activación do protocolo e tramitación do expediente administrativo

- A empresa designa a **Antía Pousa Pérez** como persoa instrutora para que tramite calquera queixa ou denuncia que se reciba en materia de acoso sexual e/ou por razón de sexo no traballo, a investigue e realice o seu seguimento. En caso de

ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, actuará de suplente Antía Pousa Pérez. Ós efectos oportunos informarase a tódalas persoas que prestan servizos na organización desa designación e se comunicará que se lle poden facer chegar esas queixas ou denuncias ó correo: buzonqueixasacoso@gmail.com

- As denuncias non poderán ser anónimas e as poderá presentar a persoa que se sinta acosada ou quen teña coñecemento desta situación.
- O buzón de correo electrónico no que se poden presentar as queixas ou denuncias de hostigamento, acoso sexual e/ou por razón de sexo é **buzonqueixasacoso@gmail.com**. Solo a persoa designada para tramitar o protocolo terá acceso ós correos que a eses efectos se remitan.
- As denuncias ou queixas igualmente poderán presentar en papel e nun sobre pechado. A eses efectos o buzón de correo no que se poidan depositar esas denuncias ou queixas estará ubicado no local social da entidade na rúa Moratin 2.
- Deberase garantir a confidencialidade calquera que sexa a forma en que se tramiten as denuncias. Recibida unha denuncia, a persoa encargada de tramitala dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.
- Unha vez recibida, no prazo máximo de 2 días laborais, activarase procedemento para a súa tramitación. Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se prantexe terá presunción de veracidade.
- A persoa instrutora da queixa ou denuncia de acoso Antía Pousa Pérez realizará unha investigación rápida e confidencial no termo de 10 días laborais, na que oírás ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan e requirira 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.
- En todo caso, garantirase a imparcialidade da súa actuación, 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, enemistade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberá absterse de actuar e deberá comunicalo á empresa para que a substitúa. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se produxera a abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación de dita persoa.
- Durante a tramitación do expediente o primeiro é a audiencia á vítima e despois á persoa denunciada. Ambas partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza, sexa ou non representante legal e/ou sindical das persoas traballadoras, quenes deberán gardar sxiilo sobre a información á que teña acceso.
- O procedemento debe ser o máis áxil e eficaz posible e protexer en todo caso a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas. Ó longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e tódalas investigacións internas levaranse a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto á denunciante, á vítima, quen en ningún caso poderá recibir un trato desfavorable por este motivo, como a persoa denunciada, a súa culpabilidade non se presumirá. Tódalas persoas que interveñan no proceso terán a obriga de confidencialidade e de gardar sxiilo ó respecto de toda a información á que teñan acceso.
- Durante a tramitación do expediente, a proposta da persoa instrutora, a dirección da empresa adoptará as **medidas cautelares** necesarias conducentes ó cese inmediato da situación de acoso, sen que dichas medidas poidan supor un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Ó marxe

doutras medidas cautelares, a dirección de Xeracción S. Coop Galega separará á presunta persoa acosadora da vítima.

- Finalizada a investigación, a persoa que tramitou o expediente elaborará un informe no que se recollerán os feitos, as testemuñas, probas practicadas e/ou recabadas concluíndo si, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.
- Se da proba practicada se deduce a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións do informe, a persoa instrutora instará á empresa a adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo incluso, en caso de ser moi grave, propoñer o despido disciplinario da persoa agresora.
- Si da proba practicada non se apreciasen indicios de acoso, fará constar no informe que da proba expresamente practicada non cabe apreciar la concorrencia de acoso sexual ou por razón de sexo.
- Si aínda non existindo acoso, atopa algunha actuación inadecuada ou unha situación dunha situación de conflito, que de continuar repetíndose no tempo podería terminar derivando en acoso, o comunicará igualmente á dirección da empresa, xurdindo a adopción de cantas medidas ó respecto resulten pertinentes para por fin a esta situación.
- Ningunha das actuacións impedirá que as persoas implicadas podan solicitar cantas actuacións xudiciais, administrativas ou de calquera tipo lles resulten axeitadas.

A resolución do expediente de acoso

A dirección de Xeracción unha vez recibidas as conclusións da persoa instrutora, adoptará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días laborais, sendo a única capacitada para decidir ó respecto. A decisión adoptada comunicárase por escrito á vítima, á persoa denunciada á persoa instrutora.

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada no expediente comunicárase tamén á persoa responsable de prevención de riscos laborais. Nesta comunicación, ó obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos persoais e se utilizarán os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

Á vista do informe de conclusións elaborado pola persoa instrutora, a dirección de Xeracción procederá a:

- Arquivar as actuacións, levantando acta ó respecto.
- Adoptar cantas medidas estime oportunas en función das suxerencias realizadas pola comisión instrutora do procedemento de acoso. A modo exemplificativo poden sinalarse entre as decisións que pode adoptar a empresa neste sentido, as seguintes:
 - Separar fisicamente á presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso se obrigará á vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de ubicación dentro da empresa.
 - Sen prexuízo do establecido no punto anterior, si procede, i en función dos resultados da investigación, sancionárase á persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no artigo 54 FO Estatuto das traballadoras.

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

- O traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou ubicación
- A suspensión de emprego e soldo
- A limitación temporal para ascender
- O despedido disciplinario

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

A dirección de Xeracción adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva a repetirse, reforzará as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo actuacións de protección da seguridade e a 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 persoa vítima de acoso, se estimen beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando tivese permanecido en IT durante un período de tempo prolongado.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, dirixidas a tódalas persoas que prestan os seus servizos na empresa.

Seguimento

Unha vez pechado o expediente, e nun prazo non superior a trinta días naturais, a persoa encargada de tramitar e investigar a queixa Antía Pousa Pérez, estará 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 realizarase o oportuno informe que recollerá a proposta de medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e se analizará tamén si se implantaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas, no seu caso. Este informe remitirse á dirección da empresa co fin de que adopte as medidas necesarias, así como á representación legal das persoas traballadoras se as houbera e á persoa responsable de prevención de riscos laborais, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto á confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

DURACIÓN, OBLIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO I ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor a partir da súa comunicación á plantilla da empresa a través do correo electrónico e presencialmente aportando unha copia, manténdose vixente ata o 18 de setembro do 2024.

Se embargo, será necesario levar a cabo unha revisión e adecuación do protocolo, nos seguintes casos:

- En calquera momento ó longo da súa vixencia co fin de reorientar o cumprimento dos seus obxectivos de prevención e actuación fronte o acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación ós requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do estatus xurídico da empresa e ante calquera incidencia que modifica de xeito substancial a plantilla da empresa, os seus métodos de traballo, organización.
- Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación por razón de sexo ou sexual ou determine a falta de adecuación do protocolo ós requisitos legais ou regulamentarios.

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

MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA NA EMPRESA XERACCIÓN

Persoa que informa dos feitos

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

II. Datos da persoa que sufriu o acoso

Nome:
Apelidos:
DNI:
Posto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificacións:

Datos da persoa agresora

Nome e apelidos:
Grupo/categoría profesional ou posto:
Centro de traballo:
Nome da empresa:

IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, axuntando as follas numeradas que sexan necesarias, incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

Testemuñas e/ou probas

No caso de que houbera testemuñas indicar nome e apelidos:

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

Solicitude

Téñase por presentada a queixa ou denuncia de acoso _____
(INDICAR SI ES SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO) fronte a
_____ (IDENTIFICAR PERSOA AGRESORA)
y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidade e data:

Sinatura da persoa interesada:

Á atención da persoa instrutora do procedemento de queixa fronte o acoso sexual e/ou por razón de sexo na empresa Xeracción.