

Protocolo de Prevención e Actuación

fronte o

Acoso Sexual ou por Razón de Sexo



Novembro 2016

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

I. NORMATIVA.....	2
I.1. Ámbito Galego.....	2
I.2. Ámbito Nacional.....	2
I.3. Ámbito Comunitario e Internacional.....	4
II. DEFINICIÓNS E EXEMPLOS.....	5
II.1. Acoso Sexual.....	5
Verbais	
Non Verbais	
Físicos	
II.2. Acoso por razón de sexo.....	7
II.3. Indemnidade fronte a represalias.....	8
II.4. Delito de acoso sexual.....	8
III. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	8
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
Ámbito obxectivo	
Ámbito subxectivo	
V. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR O PROTOCOLO.....	10
V.1. A Comisión de Igualdade.....	10
Seguimento do Protocolo	
VI. PROCEDEMENTO.....	12
VI.1. Principios e garantías.....	12
VI.2. Identificación e comunicación das situacións de acoso.....	13
VI.3. Valoración inicial da situación de acoso.....	13
VI.4. Tramitación.....	14
VI.5. Proceso de intervención.....	15
Resolución Informal	
Resolución formal	
VII.MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	17
VIII.MEDIDAS PREVENTIVAS.....	19
Comunicación	
Responsabilidade	
Formación	
BIBLIOGRAFIA.....	20
ANEXOS	
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	24
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE.....	27
MODELO DE DENUNCIA	28

PRESENTACIÓN

O dereito á igualdade, á non discriminación, a salvagárda da dignidade, e o dereito á integridade moral, á intimidade e ao libre desenvolvemento da personalidade son todos eles dereitos esenciais dun Estado social e democrático de dereito e, como tales, aparecen recollidos e garantidos na Constitución española, na normativa da Unión Europea e na Lei para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

“Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.”¹

Durante as últimas décadas a igualdade efectiva entre homes e mulleres é unha realidade que se ve reflectida na incorporación masiva das mulleres ao mundo laboral. Unha realidade que non é plenamente efectiva e onde as condicións laborais non son as mesmas, sendo a situación da muller de clara desvantaxe en temas como as condicións laborais, onde a muller é vítima dunha importante inestabilidade laboral fronte aos homes da mesma categoría, que ademais se reflicte nunha menor retribución salarial; tamén contan con escasa representación en postos directivos.

O CESGA como fundación pública está ao servizo da sociedade, como se recolle nos seus estatutos;

“A fundación ten como obxecto contribuír ao avance da Ciencia e a Técnica, mediante a investigación e a aplicación de computación e comunicacións de altas prestacións, así como outros recursos das tecnoloxías da información, en colaboración con outras institucións, para o beneficio da Sociedade”²

¹ Art. 14 da Constitución Española de 1978.

² Art. 6 dos Estatutos da Fundación CESGA.

Para o cumprimento desa tarefa, debe ser un espazo de estudo e de traballo respectuoso coa dignidade das persoas e onde non se admita ningunha conduta que implique discriminación por calquera razón ou circunstancia persoal ou social.

Por esta razón, o centro comprométese a previr e erradicar aquelas situacións constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo cando estas prodúzanse no ámbito interno en aras de garantir os dereitos fundamentais das persoas que forman parte del.

En cumprimento da normativa vixente en materia de dereitos fundamentais redáctase este protocolo, onde o CESGA dá un paso decidido na loita contra estes comportamentos establecendo unha serie de medidas que terán como obxecto a prevención destas situacións a través de campañas de información, sensibilización, formación e asesoramento en materia de acoso sexual e por razón de sexo. O éxito deste protocolo non será posible sen a implicación da conciencia colectiva e o compromiso de todos os traballadores e traballadoras para a erradicación deste tipo de condutas.

I. NORMATIVA

I.1 Ámbito Galego: Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de Febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Convenio colectivo de traballo do sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña.

I Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Centro de Supercomputación de Galicia (2014-2017).

I.2 Ámbito Nacional: A Constitución española recoñece como dereitos fundamentais a dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade (Art. 10.1), a igualdade e a non discriminación por razón de sexo en sentido amplo (Art. 14), o dereito á vida e á integridade física e moral, así como a non ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (Art. 18.1). O artigo 35.1 incorpora á súa vez, o dereito á non discriminación por razón de sexo no ámbito das relacións de traballo.

Ademais no seu artigo 9.2 dispón que «Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social» e o artigo 10.1 impón aos poderes públicos o deber de protexer a dignidade da persoa que se ve afectada por tratos discriminatorios.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de mulleres e homes, dá un gran paso prohibindo expresamente o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, así como definindo estas condutas (artigos 7, 8, 48 e 62). Establecendo especificamente no seu artigo 62 e Disposición final sexta, o compromiso das Administracións Públicas de negociar coa representación legal das traballadoras e traballadores, un protocolo de actuación para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Por outra banda, o artigo 51 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, atribúe ás Administracións Públicas o deber xeral de remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de obter condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes, establecendo, no ámbito das súas competencias, medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo. Tamén adapta esta Lei as infraccións, as sancións e os mecanismos de control dos incumprimentos en materia de non discriminación, reforzando o papel da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

O Criterio Técnico da Inspección de Traballo NÚM/69/2009, sobre actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo considera infracción en materia de prevención a ausencia de avaliación e de adopción de medidas preventivas da violencia de xénero no ámbito laboral.

O Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público no seu art. 14.h, recolle como un dos seus dereitos de carácter individual en correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo; o respecto da intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral. E no seu art. 95.2.b, tipifícase o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións,

discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo como unha falta moi grave.

O Acoso sexual tamén se atopa regulado no Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o Texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social (art. 8); na Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdición contencioso administrativa (art. 19.1.i) e na lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil (art. 11 bis) en materia de lexitimación; no Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (art. 4.2.e, 54.2 e 95.14), no Real Decreto Lexislativo 2/1995, do 7 de abril, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei de Procedemento Laboral (art. 175 a 182); na Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeneral de Sanidade (art. 18.9) e art. 184 da Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal.

Así mesmo, o Plan de Igualdade entre mulleres e homes na Administración Xeral do Estado e nos seus Organismos Públicos, aprobado no seo da Comisión Técnica de Igualdade de Oportunidades, o 20 de xaneiro de 2011 e ratificado pola Mesa Xeral de Negociación da Administración Xeral do Estado o 26 de xaneiro de 2011, elevado o Acordo ao Consello de Ministros e aprobado o 28 de xaneiro de 2011, cuxo obxectivo xeral é a promoción, fortalecemento e desenvolvemento da igualdade de trato entre mulleres e homes no ámbito da Administración Xeral do Estado, un dos compromisos que contempla é a elaboración dun Protocolo de actuación que regule o acoso sexual e o acoso por razón do sexo.

I.3 Ámbito Comunitario e Internacional: No ámbito comunitario, a Recomendación da Comisión 92/131/CEE, do 27 de novembro, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo, xa recolle un «Código de conduta sobre as medidas para combater o acoso sexual».

A Directiva 2006/54/CE, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, que derroga, entre outras, a Directiva 76/207/CEE, modificada pola Directiva 2002/73/CE, recolle as definicións de acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras cuestións horizontais aplicables a toda conduta ou acto discriminatorio na materia que nos ocupa.

A Comunicación da Comisión sobre o acordo marco europeo sobre o acoso e a violencia no traballo (COM (2007) 686 final) asinado polos axentes sociais europeos fala de diferentes

tipos de acoso en función da súa proxección e efectos, da súa exteriorización, dos suxeitos implicados e da súa materialización.

No ámbito internacional, cabe mencionar, o Convenio 111 da OIT contra a discriminación no emprego, que aborda o acoso sexual no lugar de traballo como unha forma importante de discriminación para as mulleres traballadoras, e a Recomendación Núm. 19 sobre violencia no lugar de traballo no sector dos servizos e medidas para combatela.

II. DEFINICIÓNS E EXEMPLOS

A Directiva 2006/54/CE, e a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, consideran que o acoso sexual e o acoso por razón de sexo son condutas discriminatorias, e definen estas condutas establecendo medidas para previlas e no seu caso, combatelas. En concreto, a Lei Orgánica fai á súa vez a distinción de discriminación por embarazo ou maternidade nos seus artigos 7 e 8. Pola súa banda o artigo 9 garante a indemnidade fronte a posibles represalias. Para os efectos deste protocolo, e en todo caso, é plenamente aplicable o disposto no título I desta Lei Orgánica.

II.1 Acoso sexual: Calquera comportamento, verbal ou físico, que consiste en solicitar favores de natureza sexual (tanto para un mesmo como para unha terceira persoa) que teña o propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, particularmente cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva para a persoa afectada e que lle provoca problemas psicolóxicos, morais e profesionais.

Hai que destacar que se trata de comportamentos:

- Non desexados pola persoa que os recibe.
- De natureza sexual ou con connotacións sexuais.
- Que teñen como obxectivo, ou o producen como efecto, atentar contra a dignidade da persoa que é obxecto deles ou crearlle unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

A título de *exemplo*, e sempre tendo en conta o factor de insistencia ou repetición, poden evidenciar a existencia dunha conduta de acoso sexual os comportamentos e as accións seguintes:

Verbais

- Facer chantaxe sexual.
- Ameazar con colgar fotos ou vídeos nos que se mostra á persoa mantendo relacións sexuais.
- Facer comentarios sexuais obscenos.
- Facer bromas sexuais ofensivas.
- Difundir rumores sobre a vida sexual dunha persoa.
- Facer comentarios groseiros sobre o corpo ou a aparencia física.
- Facer invitacións persistentes a participar en actividades sociais, aínda que a persoa que é obxecto delas deixase claro que non as quere e que son inoportunas.
- Ofrecer citas comprometidas ou de encontros sexuais ou presionar para fixalas.
- Pedir favores sexuais.

Non verbais

- Miradas lascivas ao corpo.
- Xestos obscenos.
- Utilización de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías ou imaxes da internet de contido sexualmente explícito.
- Cartas, notas ou mensaxes de correo electrónico de contido sexual de carácter ofensivo.
- Dirixirse a alguén con maneiras que son denigrantes ou obscenas

Físicos

- Realizar un achegamento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedar coa persoa de maneira innecesaria.
- Realizar un contacto físico deliberado e non solicitado.
- Tocar intencionada ou «accidentalmente» as partes sexuais do corpo.

II.2 Acoso por razón de sexo: Comportamento persistente contra unha persoa por razón de sexo ou orientación sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade profesional e crear unha contorna laboral intimidatoria, degradante ou ofensiva. A diferenza do acoso sexual, neste caso, non hai necesariamente comportamentos físicos, senón que se trata dun acoso basicamente moral e psicolóxico.

É necesario destacar unha vez máis que trátase de comportamentos e accións:

- Non desexados pola persoa que os recibe.
- Relacionados co sexo ou a orientación sexual dunha persoa.
- Que teñen como obxectivo, ou o producen como efecto, atentar contra a dignidade ou crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

A título de *exemplo*, e sempre tendo en conta o factor de insistencia ou repetición, pode evidenciar a existencia dunha conduta de acoso por razón de sexo ou orientación sexual os comportamentos e as accións seguintes:

- Ter condutas discriminatorias.
- Dirixirse con maneiras ofensivas á persoa.
- Ridiculizar, menosprezando as capacidades, as habilidades e o potencial intelectual da persoa.
- Utilizar humor sexista.
- Menosprezar o traballo que se fixo.
- Ridiculizar ás persoas que asumen tarefas que tradicionalmente ten que asumir o outro sexo.
- Ignorar achegas, comentarios ou accións (excluir, non tomar en serio).

Todo trato desfavorable relacionado co embarazo, a maternidade, paternidade ou asunción doutros coidados familiares tamén estará amparado pola aplicación deste protocolo cando se dean os requisitos definidos no apartado anterior.

II.3 Indemnidade fronte a represalias: Tamén estará prohibido calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa

banda de queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinados a impedir a súa discriminación por acoso sexual ou acoso por razón de sexo, ou a doutra persoa.

II.4 Delito de acoso sexual: O artigo 184 da Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, tipifica o delito de acoso sexual establecendo que:

“1. O que solicita favores de natureza sexual, para si ou para un terceiro, no ámbito dunha relación laboral, docente ou de prestación de servizos, continuada ou habitual, e con tal comportamento provoca á vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, coa pena de prisión de tres a cinco meses ou multa de seis a 10 meses.

2. Se o culpable de acoso sexual cometese o feito prevaléndose dunha situación de superioridade laboral, docente ou xerárquica, ou co anuncio expreso ou tácito de causar á vítima un mal relacionado coas lexítimas expectativas que aquela poida ter no ámbito da indicada relación, a pena será de prisión de cinco a sete meses ou multa de 10 a 14 meses.

3. Cando a vítima sexa especialmente vulnerable, por razón da súa idade, enfermidade ou situación, a pena será de prisión de cinco a sete meses ou multa de 10 a 14 meses nos supostos previstos no apartado 1, e de prisión de seis meses a un ano nos supostos previstos no apartado 2 deste artigo.”

III. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

De acordo cos referentes normativos citados, o *CESGA – Centro de Supercomputación de Galicia* comprométese a través do presente Protocolo cos seguintes principios de actuación:

- A prevención e a loita contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

- A instrución a todo o CESGA no seu deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.
- O desenvolvemento, mediante o presente Protocolo, dun procedemento de prevención e protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, no que se salvagardarán os dereitos dos afectados, singularmente os relacionados coa confidencialidade e o tratamento reservado das denuncias e o procedemento a que dean lugar.
- Toda persoa do CESGA que se considere obxecto de condutas de acoso sexual ou acoso sexista ten dereito, sen prexuízo das accións administrativas, laborais e xudiciais que lle correspondan, a expor unha denuncia que será resolta mediante o procedemento previsto neste Protocolo.
- A Comisión de Igualdade do CESGA desenvolverá accións formativas e informativas dirixidas á prevención destas condutas, de informar e asesorar en materia de acoso sexual ou por razón de sexo, sen prexuízo das restantes funcións que puidesen corresponder a outras unidades, órganos e servizos desta Fundación.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente Protocolo ten un dobre ámbito de actuación.

- O **ámbito obxectivo** é:

- O desenvolvemento de medidas dirixidas a previr situacións de acoso sexual e por razón de sexo, a través da formación, a información e a sensibilización de quen forma parte do centro.
- A tramitación e, no seu caso, resolución das denuncias presentadas polas vítimas, coas debidas garantías e tomando en consideración a normativa que salvagarda o dereito dos traballadores e as traballadoras para gozar dun contexto laboral sen discriminación de xénero.

- O seu **ámbito subxectivo** de aplicación é o seguinte:

- Persoal técnico e investigador

- Persoal de administración e servizos.
- Estudantes en prácticas
- Calquera persoa que preste no CESGA os seus servizos, con independencia do carácter ou a natureza xurídica da súa relación coa mesma.

Incluíranse tamén as persoas contratadas por terceiros e que presten os seus servizos nalgún dos departamentos.

Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación do presente Protocolo deberá respectar a dignidade das persoas, evitando cometer condutas constitutivas de acoso sexual e de acoso por razón de sexo.

Calquera persoa que forme parte do CESGA pode expor unha denuncia relativa ao acoso sexual ou sexista con arranxo ao procedemento previsto neste Protocolo.

V. ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR O PROTOCOLO

O órgano encargado de aplicar este Protocolo será a Comisión de Igualdade.

V.1 A Comisión de Igualdade

A Comisión de Igualdade asumirá para a aplicación do presente Protocolo as seguintes funcións:

- Formación específica para as persoas que van participar no procedemento e a asistir ás presuntas vítimas.
- Informar sobre os dereitos de quen forma parte do persoal do centro no ámbito da normativa sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Promover unha cultura de prevención contra o acoso sexual e por razón de sexo, a través de accións formativas e informativas de sensibilización dirixidas a todo o persoal.

Protocolo de Prevención e Actuación fronte o Acoso Sexual ou por Razón de Sexo

- Recibir as denuncias por acoso sexual e por razón de sexo.
- Informar á vítima dos servizos de saúde laboral existentes así como de calquera outro servizo de atención ou asesoramento que se considere pertinente.
- Informar sobre o procedemento de protección previsto neste Protocolo.
- Informar, no seu caso, sobre a pertinencia de presentar denuncia ante os Tribunais de Xustiza.
- Desenvolverá un labor de difusión entre todos os traballadores e traballadoras do procedemento e das garantías previstas no presente Protocolo.
- Intervir sempre que o considere necesario para analizar a situación exposta, conforme ao procedemento establecido neste Protocolo.
- Mediar, no seu caso, entre ambas as partes para tentar solucionar a situación de conflito exposta polo suposto de acoso.
- Elaborar o informe motivado que poña fin ao procedemento previsto no presente protocolo, no que se poderán realizar as recomendacións que se consideren necesarias.

Esta Comisión realizará as súas funcións con independencia de todo órgano de goberno.

De maneira específica, a difusión do presente Protocolo poderá facerse a través dos seguintes medios:

- Documentos divulgativos que faciliten o seu coñecemento, así como da web onde sexa posible descargalo completo.
- Sesións de información e campañas específicas dirixidas ás distintas áreas de traballo do CESGA; persoal de administración e servizos, técnicos, investigadores, etc.

Seguimento do protocolo

- Elaboración de estatísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre o número de intervencións e casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo, así como publicación periódica destes datos, mantendo sempre o anonimato das persoas afectadas.

- Avaliación e revisión periódica do funcionamento e implantación do procedemento.

VI. PROCEDEMENTO

VI.1 Principios e garantías

O procedemento deberá de ser áxil e rápido, ofrecerá credibilidade, transparencia e equidade e protexerá a intimidade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas. Con este obxectivo, ao comezo do proceso asignaranse códigos alfanuméricos para identificar as partes afectadas.

Así mesmo, protexeráse á vítima desde o punto de vista da seguridade e a saúde laboral. Intervirase para impedir que continúen as presuntas situacións de acoso e para establecer as medidas cautelares que se consideren adecuadas, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación e atendendo especialmente ás circunstancias laborais do presunto agredido ou agredida.

A persoa que presenta unha queixa ou denuncia ten dereito a:

- Ter garantías de que a queixa ou denuncia xestiónase con rapidez.
- Facerse acompañar por alguén da súa confianza ao longo de todo o proceso.
- Recibir garantías de que non quedará constancia de ningún rexistro da denuncia no expediente persoal se esta denuncia fíxose de boa fe.
- Recibir información da evolución da denuncia.
- Recibir información das accións correctoras que resultaran da queixa ou denuncia.
- Recibir un trato xusto.

A persoa acusada de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo ou orientación sexual ten dereito a:

- Estar informada da queixa ou denuncia.
- Recibir unha copia da denuncia e responder.
- Facerse acompañar por alguén da súa confianza ao longo de todo o proceso.

- Recibir información da evolución da denuncia.
- Recibir un trato xusto.

VI.2 Identificación e comunicación das situacións de acoso

A identificación das situacións de acoso pode ser determinada por:

Comunicación directa da persoa afectada ou terceiros:

- Comunicación do traballador ou a traballadora por medio das persoas de referencia (membros da Comisión de Igualdade), sexa por correo electrónico ou verbalmente.
- Comunicación do traballador ou a traballadora por medio dos delegados de prevención.
- Comunicación dunha terceira persoa que é testemuña da situación.

*Se a denuncia realízase verbalmente é necesario redactar un acta asinada tanto polo denunciante como pola persoa de referencia³. O prazo para a presentación da mesma, será **dun mes** desde que sucederon os feitos.*

Identificación de indicios:

- Proceso de baixa por incapacidade temporal (IT).
- Informes de xestión da contribución profesional.
- Avaliacións de riscos ou resultados negativos noutros tipos de estudos, enquisas, etc.
- Entrevistas de saída.
- Elevado índice de rotación.

Estas son as vías que pode usar a persoa que sofre a situación de acoso e que formula unha queixa na que pide o apoio da institución ou que simplemente quere pedir información sobre o tema.

³ En este caso la persona miembro de la Comisión de Igualdad que recogió la denuncia.

A persoa que recibirá a queixa e que tentará resolver o conflito é a persoa de referencia. O rol da persoa de referencia é clave para conseguir unha boa aplicación do Protocolo contra o acoso sexual e por razón de sexo.

VI.3 Valoración inicial da situación de acoso

O primeiro paso da valoración lévao a cabo a persoa de referencia coa realización dunha entrevista á persoa que denunciou a posible situación de acoso, para facer unha valoración inicial da situación (valorar a orixe do conflito e valorar o risco ao que pode estar exposta a persoa). Nesta entrevista tamén se informará á persoa afectada dos dereitos que ten e de todas as opcións e accións que poden emprenderse.

A partir da entrevista, pódese valorar a cal dos seguintes casos corresponde a situación que comunicou a persoa:

- Situación de conflito.
- Acoso (laboral ou sexual).
- Risco psicosocial.⁴
- Situación na que non hai ningún conflito que requira unha intervención psicosocial.

No caso de que se ratifique a existencia dos feitos denunciados continuarase co procedemento. A Comisión, tras realizar unha primeira análise dos datos obxectivos previamente coñecidos sobre o caso poderá:

- Non admitir a trámite dita denuncia, cando resulte evidente que o exposto non pertence ao ámbito deste protocolo. Deberá manifestarse por escrito á persoa denunciante as causas que motivaron a non admisión da denuncia.
- Realizar unha recomendación. No caso de que, a xuízo da Comisión, exista unha situación que aínda non puidese cualificarse como de acoso sexual ou por razón de sexo, pero que se non se actúa podería acabar séndoo, a Comisión poderá intervir co

⁴ Defínese como o funcionamento dos individuos nos seus respectivos entornos sociais, é dicir como partes integrantes dunha sociedade ou comunidade e como, tanto o ser humano, como o entorno no cual se desenvolve este, contribuen a determinarse entre sí. <http://www.definicionabc.com/social/psicosocial.php>

obxectivo de proporcionar pautas de actuación e realizar propostas que poñan fin á situación e que eviten unha eventual repetición.

- Admitir a denuncia e iniciar a tramitación do procedemento, segundo o previsto no Protocolo.

VI.4 Tramitación

Admitida a trámite a denuncia, a Comisión iniciará a tramitación do procedemento para o que compilará a maior información posible para efectuar a valoración do caso.

O proceso de recompilación de información deberá desenvolverse coa máxima rapidez, confidencialidade e participación de todas as persoas implicadas.

Procederáse á análise da situación, dando audiencia a ambas as partes e poderanse pedir as probas documentais, testificales, periciais e cantas outras se consideren necesarias.

Con este fin, establécese a obrigaón de todo o persoal de colaborar, facilitando canta documentación e información sexa necesaria, debendo gardar sxiilo profesional sobre a materia.

A investigación acerca da denuncia debe ser desenvolvida coa máxima sensibilidade e respecto aos dereitos de cada unha das partes afectadas.

Ao finalizar a investigación, e no ***prazo máximo dun mes desde a admisión a trámite da denuncia***, a Comisión elaborará un informe motivado que poñerá fin ao procedemento previsto no presente protocolo, no que se propoñerá algunha das seguintes alternativas:

1. Corresponderá propoñer o arquivo do expediente que provocou a denuncia se concorre algún dos seguintes supostos:

- Por desistencia da persoa denunciante.
- Por falta de obxecto ou insuficiencia de indicios.
- Cando das actuacións practicadas pódase dar por resolto o contido da denuncia, reflectindo, no seu caso, o acordo alcanzado entre as partes.

2. Se da análise do caso deducise a Comisión algunha outra falta, distinta do acoso sexual ou por razón de sexo, propoñerase a apertura do expediente disciplinario que corresponda.
3. Se existen indicios claros de acoso sexual ou por razón de sexo, propoñerase a incoación de expediente disciplinario e as correspondentes medidas correctoras da situación, entre as que se pode atopar a da inmediata separación entre a persoa denunciante e a denunciada.

VI.5 Proceso de intervención

A Comisión tentará unha mediación entre as partes implicadas para resolver o conflito, sempre que ambas as partes implicadas acépteno.

O Presidente/a da Comisión de Igualdade encargarse de executar as instrucións da Comisión e transmitilas á Dirección da fundación que será a encargada de dar traslado do informe ás partes interesadas.

Resolución informal

As persoas afectadas no proceso, coa mediación da persoa de referencia, poden acordar unha resolución pactada. O cal supón:

- Informar a esa persoa de que o seu comportamento é contrario ás normas da institución.
- Informar das consecuencias de continuar coa actitude acosadora.
- Comunicar que, a pesar de que a conversación é informal e confidencial, farase un seguimento da situación.

Nesta resolución a área de Persoal pode ser participe ou non.

A resolución informal implica garantir que finalizou a situación de acoso sobre a persoa e informar ás dúas partes da decisión.

Nos casos de resolución informal non queda ningún rexistro escrito do proceso de intervención. Con todo, informárase a Área de Persoal das medidas de resolución acordadas para asegurar a súa viabilidade e a súa adecuación ás políticas da fundación. Tamén se informará á Dirección.

Resolución formal

Protocolo de Prevención e Actuación fronte o Acoso Sexual ou por Razón de Sexo

Optarase por unha resolución formal no caso de que:

- A mediación informal non fose suficiente para resolver o conflito.
- A gravidade dos feitos requira a apertura do procedemento formal. Neste sentido, deberá terse en conta que, dependendo da gravidade dos feitos, estes son susceptibles de constituír un delito (Código penal, artigo 184) e neste caso recorrerase á vía penal.
- A persoa afectada non quixese optar pola resolución informal.

Na apertura do procedemento formal, serán informados, mantendo a confidencialidade:

- Mandos implicados (directa ou indirectamente).
- Representante da Comisión de Igualdade
- Delegado de Prevención.

Os pasos que se seguirán son:

- Recepción dunha denuncia formal (por escrito), por parte da vítima.
- Identificación do risco potencial mediante a entrevista semiestructurada coa persoa de referencia.
- Adopción de medidas cautelares.
- Recollida de todos os datos dispoñibles, mediante entrevistas, mensaxes electrónicas, gravacións, testemuñas, etc.
- Valoración da situación mediante un informe redactado pola persoa de referencia, co apoio dos membros da Comisión de Igualdade, se se require.
- Redacción do plan de actuación, validado pola área de Persoal e polo superior directo da persoa, (se procede).
- Seguimento da implantación e a valoración das medidas aplicadas por parte da Comisión de Igualdade, mediante a persoa de referencia.

O proceso asegurará a confidencialidade das persoas implicadas durante a resolución da situación de acoso e despois de que se resolveu.

En calquera caso, ***debe terse en conta que sempre poden exercerse accións legais pola vía administrativa (Inspección de Traballo) ou xudicial (xulgado social)*** para protexer os dereitos, especialmente, se pola gravidade ou a natureza dos feitos ou pola posición da persoa que crea a situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas ou non se está de acordo coa solución a que se chegou por vía interna, e sempre que os feitos sexan susceptibles de constituír un delito (o acoso sexual está tipificado como delito no Código penal, artigo 184), recorrerase á vía penal.

VII. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Se ao finalizar o proceso de intervención conclúese que os feitos analizados poden ser constitutivos de falta, abrírase un expediente disciplinario. Con independencia do considerado na lexislación penal, no Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro o acoso sexual e por razón de sexo está tipificado como falta moi grave, dando lugar ás sancións especificadas nas súas art. 96.1.a. e 96.2.b.

“a) Separación do servizo dos funcionarios, que no caso dos funcionarios interinos comportará a revogación do seu nomeamento, e que só poderá sancionar a comisión de faltas moi graves.

b) Despedimento disciplinario do persoal laboral, que só poderá sancionar a comisión de faltas moi graves e comportará a inhabilitación para ser titular dun novo contrato de traballo con funcións similares ás que desempeñaban.”

Garantírase que no ámbito da institución non se produzan represalias contra as persoas que denunciaren, testifiquen, 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 mesmos ou fronte a terceiros.

Non obstante a exposición anterior, ***as denuncias, alegacións ou declaracións de terceiros que se demostren que se fixeron intencionadamente, que non son honestas ou***

que son dolosas serán constitutivas de actuación disciplinaria, sen prexuízo das restantes accións que en dereito puidesen corresponder.

A área de Persoal, en todas as comunicacións que se deriven das sancións, omitirá o nome da persoa obxecto de acoso e substituirao polo código de identificación.

A Comisión de Igualdade será informada das conclusións finais nos procesos de investigación de situacións de acoso moral e sexual, sempre que deles derívense consecuencias disciplinarias e así o autorice a persoa ou persoas afectadas.

Anualmente a Comisión de Igualdade elaborará un informe sobre a evolución das comunicacións realizadas por acoso sexual e por razón de sexo ou orientación sexual.

VIII. MEDIDAS PREVENTIVAS

Como situacións encamiñadas a previr as situacións de acoso, a institución comprométese a fomentar medidas encamiñadas a evitalas, por exemplo:

- **Comunicación:** Garantir o coñecemento deste protocolo a todo o persoal laboral e investigador do CESGA.
Asegurar un acceso fácil a este protocolo a todas as persoas vinculadas ao Centro.
- **Responsabilidade:** Todos os traballadores/as e investigadores/as terán a responsabilidade de garantir unha contorna laboral no que se respecte a dignidade de todos/as. Os responsables de área/departamento deberán poñer especial empeño na tarefa de garantir e previr que non se produzan situacións de acoso dentro da súa área de responsabilidade.
- **Formación:** Co compromiso de previr situacións de acoso, incluírase esta materia nos programas de formación adecuados. Estes programas poderán ir dirixidos a todo o persoal e, especialmente, ao persoal directivo e ás persoas que teñan xente ao seu cargo.

BIBLIOGRAFIA

NORMATIVA:

AMBITO COMUNITARIO E INTERNACIONAL

- Convenio 111 da OIT contra a discriminación no emprego.
- Directiva 2006/54/CE, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.
- Recomendación 92/131/CEE da Comisión, do 27 de novembro de 1991, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de condutas para previr o acoso sexual.
- Resolución do Consello, do 29 de maio de 1990, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo.

ÁMBITO NACIONAL

- Constitución española de 1978
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de mulleres e homes.

Protocolo de Prevención e Actuación fronte o Acoso Sexual ou por Razón de Sexo

- Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o Texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público
- Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, que aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.
- Resolución do 28 de xullo de 2011, da Secretaría de Estado para a Función Pública, pola que se aproba e publica o Acordo do 27 de xullo de 2011 da Mesa Xeral de Negociación da Administración Xeral do Estado sobre o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración Xeral do Estado e dos Organismos Públicos vinculados a ela.
- Criterio Técnico da Inspección de Traballo NÚM/69/2009, sobre actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo.

ÁMBITO GALEGO

- Decreto Legislativo 2/2015, do 12 de Febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Convenio colectivo de traballo do sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña.

FUNDACIÓN CESGA

- Estatutos da Fundación Pública Galega Centro Tecnolóxico de Supercomputación de Galicia (CESGA).
- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Centro de Supercomputación de Galicia (2014-2017).

ARTIGOS – MANUAIS

Protocolo de Prevención e Actuación fronte o Acoso Sexual ou por Razón de Sexo

- Arce, Ramón; Fariña, Francisca. “Avaliación forense do Acoso Moral no traballo (Mobbing) mediante o sistema de avaliación global”, en Manual de Psicología Forense: Contextos, prácticas e desafíos. Braga: Universidade de Minho, 2016. p.375-398.
- As Medidas disuasorias fronte ao acoso sexual e por razón de sexo. Ana Rubio, Juana María Gil (editoras). Madrid: Dykinson, 2012.
- Manual de referencia para a elaboración de procedementos de actuación e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo no traballo. Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades. Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade. 2015
- Manual fronte ao Acoso Sexual no Ámbito Laboral. Instituto da Muller, Región de Murcia.
- Pérez, Rocío; Rodríguez, Carmen. “Unha análise do concepto de acoso sexual laboral: reflexións e orientacións para a investigación e a intervención social” en Cadernos de Relacións Laborais, vol 31. Madrid: Universidade Complutense de Madrid, 2013.p.195-219.
- Rubio, Ana; Gil, Juana María. Dignidade e igualdade en dereitos: o acoso no traballo. Madrid: Dykinson, 2012.

PROTOCOLOS:

- Protocolo contra o Acoso Sexual e por razón de Sexo ou Orientación Sexual. Universitat Oberta de Catalunya.
- Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo, DOGA, 2015.
- Protocolo para a Prevención e Protección fronte ao Acoso Sexual e por Razón de Sexo na Universidade de Córdoba. Universidade de Córdoba, 2013.

ANEXOS

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A Fundación Pública Galega Centro Tecnolóxico de Supercomputación de Galicia, (en diante **CESGA**), fai público o seu compromiso co obxectivo de fomentar e manter unha contorna de traballo seguro e respectuoso coa dignidade, a liberdade individual e os dereitos fundamentais de todas as persoas que integran a nosa organización.

De acordo con ese compromiso, **CESGA** declara que as actitudes de acoso sexual e acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra a dignidade das persoas e dos seus dereitos fundamentais.

Por tanto, **CESGA** comprométese a:

- Non permitir nin tolerar baixo ningún concepto comportamentos, actitudes ou situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Non ignorar as queixas, reclamacións e denuncias dos casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo que se poidan producir na organización.
- Recibir e tramitar de forma rigorosa e rápida, así como coas debidas garantías de seguridade xurídica, confidencialidade, imparcialidade e dereito de defensa das persoas implicadas, todas as queixas, reclamacións e denuncias que puidesen producirse.

Protocolo de Prevención e Actuación fronte o Acoso Sexual ou por Razón de Sexo

- Garantir que non se producirá ningún tipo de represalia nin contra as persoas que formulen queixas, reclamacións ou denuncias, nin contra aquelas que participen no seu proceso de resolución.
- Sancionar ás persoas que acosen en función das circunstancias e condicionamentos do seu comportamento ou actitude.

Para a consecución efectiva deste compromiso **CESGA** esixe de todas e cada unha das persoas que integran a súa organización, e en especial daquelas que ocupan postos directivos e de mandos intermedios, que asuman as seguintes responsabilidades:

- Tratar a todas as persoas coas que se manteñan relacións por motivos de traballo (provedores/as, clientela, persoal colaborador externo, etc?) con respecto á súa dignidade e aos seus dereitos fundamentais.
- Evitar comportamentos, actitudes ou accións que son ou poidan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias ou hostís.
- Actuar adecuadamente fronte a eses comportamentos, actitudes ou accións: non ignorándoos, non tolerándoos, manifestando o seu desacordo, impedindo que se repitan ou se agraven, comunicándoos ás persoas designadas para o efecto, así como prestando apoio ás persoas que os sofren.

Pola súa banda, **CESGA** comprométese a establecer as seguintes medidas para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo⁵:

- Deseño dun protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Difusión e distribución entre todas as persoas traballadoras do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Realización de accións formativas en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo entre o persoal directivo, mandos intermedios e persoas designadas para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias.

⁵ En función dos medios dispoñibles

Protocolo de Prevención e Actuación fronte o Acoso Sexual ou por Razón de Sexo

- Realización de campañas formativas, informativas e de sensibilización en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo a todo o persoal da entidade, así como ao persoal de novo ingreso.
- Deseño e distribución de folletos informativos en materia de prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, dando a coñecer as vías de resolución destas situacións, tanto no ámbito da entidade, como fóra da mesma.
- Designación de asesores/as, con formación específica en igualdade entre mulleres e homes, prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo e habilidades sociais para a recepción, tramitación e resolución das queixas, reclamacións e denuncias nesta materia.
- Establecemento dun servizo de asesoramento, apoio e asistencia ás persoas que poidan sufrir estes comportamentos, compostos por persoas coa formación e aptitudes necesarias para o desempeño dese labor.
- Inclusión das medidas para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo no plan de igualdade da entidade.
- Realización de estudos de avaliación de riscos psicosociais.
- Avaliación e seguimento, con carácter periódico, do desenvolvemento, funcionamento e efectividade do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

No desenvolvemento e implantación das diferentes actuacións e medidas recollidas nesta declaración institucional/declaración de principios/compromiso da entidade contarase coa participación e colaboración da representación legal do persoal da organización.

Asinado en Santiago de Compostela, a _____ de _____ de _____

Director/Xerente⁶
CESGA

Representantes Legais
Traballadores/as

⁶ Art.22.2 dos Estatutos

Javier García Tobío

Javier Cacheiro López

Diego Nieto Caride

Aurelio Rodríguez López



COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADE

D./Dna. _____, sendo designado polo **CESGA** para intervir no procedemento de recepción, tramitación, investigación e resolución das denuncias por acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo que puidesen producirse no seu ámbito, comprométese a respectar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases do proceso. Por tanto, e de forma máis concreta, manifesto o meu compromiso para cumprir coas seguintes obrigacións:

- 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 fun informado polo **CESGA** da responsabilidade disciplinaria en que podería incorrer polo incumprimento das obrigacións anteriormente expostas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Asinado:



Modelo de denuncia formal por acoso sexual ou por razón de sexo

SOLICITANTE _____

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Persoa afectada | <input type="checkbox"/> Departamento da persoa afectada |
| <input type="checkbox"/> Representante da plantilla | <input type="checkbox"/> Outros (indicar) |
| <input type="checkbox"/> RR.HH. | |

TIPO DE ACOSO _____

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Sexual |
| <input type="checkbox"/> | Por razón de sexo |
| <input type="checkbox"/> | Outras discriminacións (especificar) |

DATOS DA PERSOA AFECTADA _____

Nome e apelidos

NIF

Sexo Home

Muller

Posto de traballo

Departamento/Área de traballo

Vinculación laboral/Tipo de Contrato

Teléfono de contacto

E-mail

DESCRIPCIÓN DOS FEITOS _____

TESTEMUÑAS (indique os seus nomes e apelidos) _____

SOLICITUDE _____

- Solicito o inicio do protocolo de actuación fronte o acoso sexual e/o acoso por razón de sexo

Localidade e data

Asina a persoa interesada

Protocolo de Prevención e Actuación fronte o Acoso Sexual ou por Razón de Sexo

Entregado a: (indicar o nome da persoa de referencia)