



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

O presente protocolo ten como obxectivo previr que se produza o acoso no contorno laboral e, se ocorre, asegurar que se dispón dos procedementos adecuados para tratar o problema e evitar que se repita.

1. Declaración de principios

O respecto á dignidade da persoa, o trato xusto e salvagárdas dunha contorna laboral baseado no respecto forman parte dos valores e principios da Empresa GALLEGA DE SUMINISTROS INDUSTRIALES 2020, S.L.

Todos os integrantes da Empresa, pero especialmente aquelas persoas que dirixen equipos, deben impedir, reaccionar, e no seu caso, comunicar as condutas que infrinxan os valores e principios da Empresa.

A Dirección comprométese a por en marcha as accións de concienciación e comunicación necesarias para desenvolver a cultura que existe na Empresa e manter unha actitude preventiva en relación a este tema de gran importancia social e empresarial. Investigaranse todas as denuncias que se plantexen e seguírase o presente procedemento de resolución de conflitos.

2.- Definición e tipos de acoso:

a) Acoso Moral

É acoso moral toda conduta, verbal ou escrita con prácticas ou comportamentos realizados na contorna laboral, que supoña directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa, á cal se tenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil de forma sistemática (alterna ou continuamente) durante un tempo prolongado, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando á saúde da persoa.

O acoso moral pódese presentar de tres formas:

- a) De forma descendente, cando quen acosa ocupa un cargo superior á vítima do acoso.
- b) De forma horizontal, cando se produce entre persoas do mesmo nivel xerárquico, buscando normalmente quen acosa entorpecer o traballo de quen o sofre co fin de deteriorar a imaxe profesional deste e mesmo atribuírse a si mesmos méritos alleos.
- c) De forma ascendente, cando quen acosa é unha persoa que ocupa un posto de inferior nivel xerárquico ao da vítima

b) Acoso sexual

De conformidade co establecido no artigo 7.1 da Lei Orgánica 3/2007, constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito, ou produza o efecto, de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular, cando se crea unha contorna *intimidatorio, degradante ou ofensivo.

O acoso sexual pode manifestarse das seguintes formas:

- a) Acoso con condicionamento de dereito, cando o que se produce é propiamente unha chantaxe sexual (isto a cambio diso)/diso). A través del, fórzase a unha persoa a elixir entre someterse aos requirimentos sexuais ou perder ou ver prexudicados certos dereitos ou condicións do traballo.



Trátase dun abuso de autoridade polo que só pode ser realizado por quen teña poder para proporcionar ou retirar un dereito laboral. Este tipo de acoso consiste en situacións onde a negativa dunha persoa a unha conduta de natureza sexual utilízase explícita ou implicitamente como base para a toma dunha decisión que poida afectar o acceso da persoa á formación profesional, ao emprego, á promoción, ao salario ou a calquera outra decisión sobre o seu traballo (Resolución sobre a protección da dignidade das mulleres e dos homes; Consello de Ministros de Comunidades Europeas, Maio 1990 e Recomendación da Comisión Europea sobre o mesmo asunto, Novembro 1991).

b) Acoso que crea un ambiente de traballo hostil, cando se trata dunha conduta que crea un ambiente de traballo humillante, hostil ou ameazador para a persoa acosada

c) Acoso por razón de sexo

De conformidade co establecido no artigo 7.2 da Lei Orgánica 3/2007, 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 crear unha contorna *intimidatorio, degradante ou ofensivo.

3.- Medidas preventivas

Establécense como medidas preventivas de acoso, as seguintes:

1. Sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo
2. Respetar o principio de non tolerar estas condutas, empregándose, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación.
3. Establecer o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a mandos e directivos, pero que *incumbe a todos os membros e persoal da empresa.
4. Definir programas formativos e/ou de comunicación, que favorezan a comunicación e proximidade entre mandos e os seus equipos de traballo en calquera dos niveis xerárquicos da organización.
5. Definir con claridade as funcións no seo da organización, evitando a ambigüidade de roles.

4.- Principios do procedemento de actuación

O procedemento de actuación rexerese polos seguintes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidade e protección da intimidade das persoas implicadas, garantindo en todo caso a preservación da identidade e circunstancias persoais de quen denuncie.
- Prioridade e tramitación urxente.
- Investigación exhaustiva dos feitos.
- Garantía de actuación adoptando as medidas necesarias, incluídas, no seu caso, as de carácter disciplinario, contra a persoa ou persoas cuxas condutas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo resulten probadas, así como tamén con relación a quen formule imputación ou denuncia falsa.
- Indemnidad fronte a represalias.
- Garantía de que a persoa acosada poida seguir no seu posto de traballo nas mesmas condicións, se esa é a súa vontade.

5.- Procedemento

O Protocolo de actuación establece dous tipos de procedementos, un informal e outro formal, en ambos os casos perséguese que a conduta de acoso cesamento de forma rápida e efectiva e que os trámites se realicen con rigor e confidencialidade.



5.1. Procedemento Informal

Baseándonos en que o que se pretende é que a conduta indeseada cesamento, en primeiro lugar, e como trámite extraoficial, valorarase a posibilidade de seguir un procedemento informal, en virtude do cal o/a propio/a traballador/a explique claramente á persoa que mostra o comportamento indeseado, que dita conduta non é ben recibida, que é ofensiva e incómoda e que interfere no seu traballo, co fin de cesar na mesma.

5.2 Procedemento Formal

O procedemento iniciarase pola posta en coñecemento ao Director de Persoal ou Dirección da Empresa, da situación de acoso sexual ou por razón de sexo, que poderá realizarse de calquera das seguintes formas:

1. Directamente pola persoa afectada.
2. A través da Representación dos traballadores/a.
3. Por calquera persoa que teña coñecemento da situación.

Recibida calquera comunicación, noticia ou sospeita da posible existencia de actuacións irregulares ou constitutivas de acoso, a Dirección deberá inmediatamente iniciar Expediente Informativo ao efecto, (no caso de recibirse polo Comité a denuncia, iniciarase unha vez este lle de traslado a RR HH).

No devandito expediente designarase como Instrutor/a de o mesmo á persoa que resulte máis capacitada, conforme ao departamento ou entidade dos feitos. Preferiblemente a persoa que instrúa o caso deberá pertencer ao Departamento de Persoal.

O expediente deberase manter dentro do máis absoluto segredo e sigilo profesional, evitando filtracións que xeren rumores, acusacións sen fundamento ou comentarios sobre a eventual situación detectada.

O/o Instrutor/a deberá adoptar cantas actuacións ou dilixencias de investigación sexan pertinentes, incluíndo no seu caso a toma de declaracións de cantas persoas puidesen contribuír ao esclarecemento dos feitos.

En todo caso, o expediente deberá garantir a imparcialidade e obxectividade sen que en ningún caso poidanse adoptar posicións que xeren indefensión a ningún dos posibles afectados nin presumir a comisión dos actos constitutivos de acoso.

O expediente tramitarase con moita brevidade e axilidade posible.

O expediente finalizará coa proposta do/o Instrutor/onde pronunciarse sobre se queda acreditada ou non a existencia de acoso e, no seu caso, coa proposición das accións a emprender pola empresa.

De constatare o acoso por parte do/o Instrutor/a, a Dirección da empresa deberá adoptar todas as medidas, incluídas as disciplinarias, que acaben coa situación xerada e restablezan ao/a prexudicado/a en a integridade dos seus dereitos e na súa normalidade laboral.

Igualmente, durante o expediente poderanse adoptar as medidas que se consideren necesarias.

De ser autorizada expresamente pola persoa afectada, a Dirección da empresa dará conta á Representación dos Traballadores da situación existente e as medidas adoptadas, podendo ambas colaborar activamente para solucionar a situación.



Nos supostos de que un Traballador/a incorra en condutas constitutivas de acoso sexual será sancionado/a conforme ao establecido no réxime disciplinario do convenio colectivo de aplicación e na lexislación vixente.

En Lalín, a 20 de Xaneiro de 2014

ARGIMIRO FERNANDEZ JANEIRO con DNI
76821032C

PILAR DIEGUEZ DIEGUEZ con DNI
76817871X

ANA MARIA DIEGUEZ VILLAR con DNI 76819790C

ROCIO FERNANDEZ GONZALEZ con DNI
77403951G