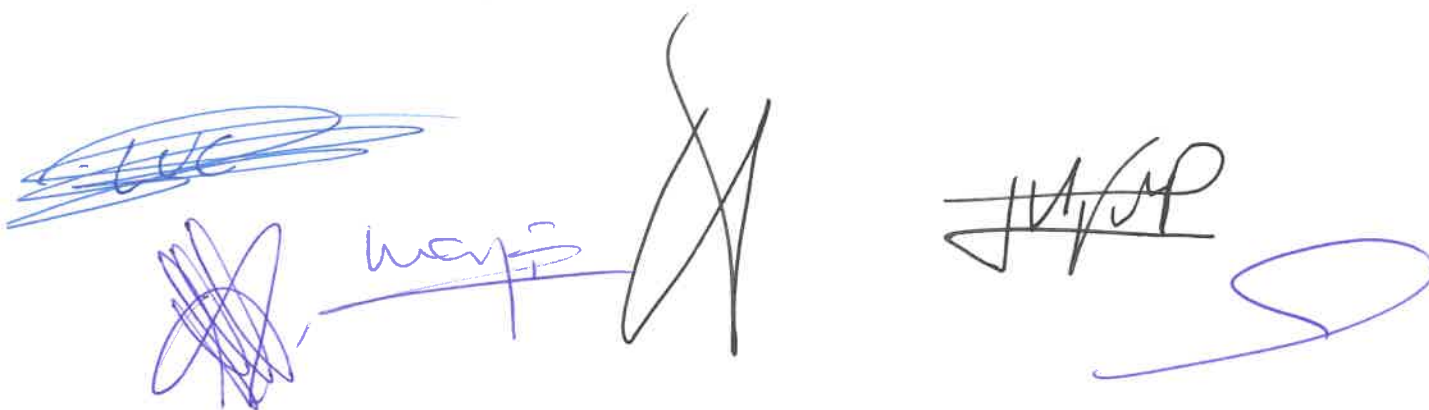


Consortio Provincial de Lugo para a prestación do Servizo
contra Incendios e Salvamento



Handwritten signatures in blue ink, including a large scribble, a signature that appears to be 'Lugo', and another signature that appears to be 'J.M.P.' followed by a large flourish.



Índice

<u>1.Introdución e antecedentes.....</u>	<u>2</u>
<u>2.Declaración de principios.....</u>	<u>2</u>
<u>3.Obxecto e ámbito de aplicación.....</u>	<u>3</u>
<u>4.Conceptos e tipos de acoso laboral.....</u>	<u>3</u>
<u>5.Composición equipo de mediación e solicitudes.....</u>	<u>7</u>
<u>6.Procedemento de actuación.....</u>	<u>7</u>
<u>7.Avaliación e revisión do protocolo.....</u>	<u>9</u>

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



1. Introducción e antecedentes

As persoas que prestan servizo no Consorcio Provincial de Lugo para a Prestación do Servizo contra Incendios e Salvamento (en adiante o Consorcio) constitúen o principal activo con que se conta para garantir un funcionamento eficaz e eficiente da organización.

Coidar e atender as súas necesidades e benestar a través dunha adecuada e efectiva xestión de persoal, resulta fundamental en aras a conseguir a implicación das persoas no logro dos obxectivos e metas previamente fixados pola organización en cumprimento da súa misión.

Toda actividade laboral desenvolvida en calquera contorna, tamén no das administracións públicas, comporta a existencia dunha serie de riscos laborais. Entre eles e tamén, os ligados a factores de tipo psicosocial que a organización e o seu persoal directivo debe tratar de prever ou minimizar, e iso coa finalidade de evitar riscos na súa saúde que, de producirse, van repercutir de forma negativa no seu traballo, no seu propio desenvolvemento persoal e profesional e, polo tanto, na propia organización (a través de xerar, entre outras consecuencias non desexadas, un illamento das persoas, baixas laborais, unha menor produtividade e unha mala imaxe da administración). Do mesmo xeito que é moi importante xestionar as relacións laborais en positivo éo tamén eliminar os factores negativos que poidan xurdir no ámbito destas.

A Constitución Española recoñece, como dereitos fundamentais, entre outros, a dignidade da persoa, a integridade física e moral, o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe. Xunto co anterior hai que destacar que o persoal empregado público ten, entre outros dereitos individuais recoñecidos normativamente, o da protección efectiva fronte ao acoso moral e laboral, o acoso sexual e por razón de sexo, feitos estes que, de producirse e xunto aos de acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, reflicten condutas e comportamentos que, cualificados nalgún caso polo ordenamento xurídico como delito, están tipificados no ámbito administrativo polo Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto Básico do Empregado Público e pola Lei 2/2015, de 29 de abril, de emprego público de Galicia, como faltas moi graves.

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais dispón, no seu artigo 16, a obriga de avaliar as condicións de traballo na prestación dos seus servizos, e isto inclúe os riscos derivados das condicións de traballo e tamén os relativos á súa organización, os de ámbito psicosocial.

O Consorcio, a través deste protocolo que agora se implanta, manifesta e reitera de forma clara o seu compromiso de tolerancia cero fronte a toda conduta de acoso laboral e isto a través de realizar accións que, ademais de prever, corrixa e eliminen este tipo de condutas indesexables e inaceptables no seo desta Administración.

2. Declaración de principios

O presente protocolo é unha mostra do posicionamento do Consorcio fronte a esta grave problemática, posicionamento que se dirixe, apoiándose na prevención, a mediación, no seu caso, e a investigación, a combater estas situacións, facilitando e facendo máis transparentes os medios de denuncia que pode utilizar a persoa que poida sufrir unha presunta situación de acoso laboral.

Calquera conduta violenta no traballo constitúe un acto que envilece a quen a exerce, xera danos ás vítimas e deteriora o clima laboral das institucións. Ante este tipo de actuacións o Consorcio ten a obriga de ofrecer unha resposta única e integral fronte ao problema.

Estas actuacións, derivadas do posible acontecer de condutas de acoso das que poidan materializarse danos para a seguridade e saúde do persoal, deben estar dotadas de rigor, cautela e confidencialidade. A Administración ten a obriga de ser coidadosa e protexer tamén os dereitos das persoas acusadas, respectando a presunción de inocencia e evitando que as actuacións preventivas sexan interpretadas como proba de culpabilidade. Débese prever o dano inxusto e o risco para a saúde da persoa acusada, ou de terceiros, derivado das denuncias por acoso e as actuacións derivadas das mesmas.

Xunto ao anterior, deben evitarse as denuncias falsas, que causan un mal uso dos recursos da Administración e ocasionan un claro prexuízo nas persoas denunciadas.

Co fin de asegurar que todo o persoal do Consorcio goce dunha contorna laboral libre de calquera tipo de acoso, relaciónanse a continuación os seguintes principios que deberán ser atendidos e promovidos polas diferentes persoas

maf

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

responsables dos distintos departamentos do Consorcio en todas as súas actuacións e en especial nas desenvolvidas en aplicación deste protocolo:

- 1) Igualdade de trato e oportunidades e non discriminación por razón de sexo (LGTBIQ+), nacemento, raza, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social do ámbito laboral.
- 2) Dilixencia e celeridade para atender calquera situación de acoso da que se teña coñecemento.
- 3) Trato personalizado, con respecto e protección da intimidade e dignidade para todas as persoas afectadas. Todas as actuacións deste protocolo levaranse con sigilo e estrito respecto ao previsto na Lei de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.
- 4) Presunción de inocencia.
- 5) Obxectividade, transparencia e imparcialidade.
- 6) Habilitación das medidas de protección e cautelares necesarias, sen que en ningún caso poidan supoñer prexuízo ou perda de dereitos da presunta vítima.
- 7) Tolerancia cero fronte a calquera conduta que atente contra a dignidade das persoas e a súa intimidade ou que sexa discriminatoria.
- 8) Prevención e loita activa contra o acoso, destinando os recursos necesarios para iso, e para adoptar as medidas correctoras e de protección ás vítimas, que procedan.
- 9) Asegurar actividades de información, sensibilización e divulgación nesta materia incluíndo ao persoal directivo e mandos intermedios.

Así mesmo, nas actuacións a que refírese este protocolo garantíranse os seguintes dereitos:

- a) A recibir resposta á queixa e/ou denuncia presentada.
- b) A non sufrir represalias, tanto as persoas que efectúen unha queixa e/ou denuncia, como quen acuda como testemuña, axude ou participe na investigación.
- c) Á protección da saúde da vítima de maneira integral.

1. Obxecto e ámbito de aplicación

O obxectivo deste protocolo é prever, detectar, tratar e resolver situacións de acoso laboral do Consorcio de calquera natureza (acoso moral, sexual, por razón do sexo, discriminatorio ou outras situacións de violencia laboral), incidindo na prevención, formación, sensibilidade e concienciación desta problemática, así como o establecemento dos criterios de actuación no caso de que existan denuncias relativas a este asunto, coas debidas garantías tanto para denunciante como para o denunciado.

O presente regulamento será de aplicación para todo o persoal empregado público do Consorcio e en todos os centros de traballo, servizos e unidades que o integran.

En aplicación das obrigas establecidas para a coordinación de actividades empresariais a que obriga a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, teranse en conta os seguintes aspectos:

- As empresas externas contratadas pola administración serán informadas da existencia dun protocolo de actuación fronte ao acoso laboral.
- Cando se produza un caso de acoso entre empregados/as do Consorcio e persoal dunha empresa externa contratada, aplicaranse os mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, haberá comunicación recíproca do caso, coa finalidade de chegar a un acordo sobre a forma de abordalo.

me/P



2. Conceptos e tipos de acoso laboral

A efectos deste protocolo, considerarase acoso laboral a toda unha serie de condutas indesexables e inaceptables, acaecidas na contorna de traballo, incluídas nun marco conceptual amplo por calquera medio (entre eles o uso de novas tecnoloxías, ciberacoso).

Esta serie de condutas implican situacións definidas como: acoso moral, sexual ou por razón de sexo, discriminatorio e outras situacións de violencia laboral.

En todas as categorías e tipoloxías terase en conta a perspectiva de xénero na análise da situación. Cando se obteñan datos para a análise da situación desagregaranse as situacións tendo en conta os casos de acoso por sexo.

a) ACOSO MORAL

Tamén é denominado acoso psicolóxico, mobbing ou fustigación.

Enténdese por acoso moral *“aquela situación na que unha persoa ou un grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica de forma sistemática, recorrente e durante tempo prolongado, sobre outra persoa ou persoas no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as súas redes de comunicación, así como a súa reputación e/ou perturbar gravemente o exercicio das súas funcións”*. A acepción exclúe, por tanto, as accións esporádicas, illadas ou puntuais, referíndose a condutas repetidas periodicamente e que responden a un método concreto. Así mesmo, sinala que tal condutas obedecen a un obxectivo concreto e teñen unha cadencia constante.

A Lei Orgánica 5/2010, do 22 de xuño, pola que se modifica o Código penal, tipifica como delito diversas accións “contra a integridade moral” e castiga condutas como o “trato degradante menoscabando gravemente a integridade moral”; “actos hostís ou humillantes que, sen chegar a constituír trato degradante, supoñer grave acoso contra a vítima” ou se “ademais do atentado á integridade moral, producísese lesión ou dano á vida, integridade física, saúde, liberdade sexual ou bens da vítima ou dun terceiro” (art. 177).

Desde o marco técnico da prevención de riscos laborais considérase coa expresión “acoso psicolóxico no traballo” (APT) toda exposición a condutas de violencia psicolóxica, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo, cara a unha ou máis persoas por parte doutra/s que actúan fronte aquela/s desde unha posición de poder (non necesariamente xerárquica). Esta exposición dáse no marco dunha relación laboral e supón un risco importante para a saúde (NTP 854 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo).

Non existe un criterio xurídico estrito e taxativo sobre a duración ou a repetición destas accións pero, en todo caso, caracterízase polo seu carácter repetido ou continuado no tempo dando lugar a condutas ou a unha pluralidade de accións ofensivas que, en conxunto, son capaces de xerar unha contorna hostil sen ter carácter puntual.

O acoso moral no traballo, así entendido, responde na súa orixe a unha acción de “acoso” e de “fustigación” que pode producirse tanto de forma individual (exercido por unha soa persoa), como grupal (por varias) e realizarse tanto desde unha posición de superioridade (o exercido desde arriba, nun sentido descendente, polo xefe/a ou xefes/as) como por un igual ou iguais (horizontal) ou por un inferior ou inferiores (ascendente).

Establécese así, ao falar de acoso moral, unha tipoloxía do acoso (descendente, horizontal ou ascendente) que, aínda tendo as súas propias peculiaridades e consecuencias (penais cando se exerce desde unha posición de superioridade xerárquica), teñen unha mesma finalidade: danar e anular a unha persoa (a vítima), xeralmente coa intención estratéxica de conseguir que abandone o seu posto de traballo, someténdoa a unha fustigación sistemática, recorrente e mantida de forma prolongada no tempo. Esta fustigación constante produce na vítima sentimentos de angustia, medo, desprezo, desánimo, baixa autoestima, etc., sentimentos que conducen ou derivan en problemas de saúde, físicos e psicolóxicos, e que poden chegar a ter consecuencias moi graves para a súa propia dignidade e integridade persoal.

Tendo en conta o anterior o acoso moral comprende unha serie de condutas indesexables, sempre que se exerzan de forma sistemática e reiterada no tempo, e entre outras, as seguintes:

CATEGORIZACIÓN	CONDUTAS TIPO
Illar	<ul style="list-style-type: none"> – Dificultar a realización do traballo. – Encargos que sobrepasan a capacidade ou cualificación profesional ou, pola contra, de moi inferior categoría profesional da que se ten recoñecida.

uap

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]



CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

Ignorar Abuso social Excluír e non deixar participar	<ul style="list-style-type: none">— Privar de realizar calquera actividade.— Negar a información ou os recursos necesarios para realizar o seu traballo habitual.— Dificultar ou reducir as posibilidades de comunicación e limitar os contactos sociais dentro da organización.— Illar ou apartar física ou funcionalmente do resto da unidade á que se pertence, sen causa xustificada.— Cursar ordes de traballo imposibles contraditorias.
Desprezar Chantaxe emocional Humillar Coaccionar Culpabilizar	<ul style="list-style-type: none">— Accións contra a reputación ou a dignidade persoal ou social mediante actitudes e comentarios que cuestionen e traten de ridiculizar a unha persoa polo seu aspecto ou condicións físicas, ideas, crenzas, etc, ou mediante ataques á súa vida privada.— Realizar comentarios ou difundir rumores negativos e en prexuízo da reputación profesional e, en xeral, calquera práctica ou conduta tendente a menoscabar o prestixio.— Criticar sistematicamente.
Anular a liberdade individual	<ul style="list-style-type: none">— Calquera acción que supoña manipulación, control e/ou vixilancia non xustificada e discriminatoria.

Doutra banda, non podemos obviar a posibilidade de aparición de condutas, actuacións e comportamentos de tipo inadecuado, que ao non prorrogarse no tempo nin presentarse de forma sistemática impiden a súa catalogación como ACOSO MORAL, pero ante as que non se pode deixar de actuar para a súa corrección, polos órganos directamente responsables, no marco da prevención de riscos psicosociais e mesmo propiciando medidas de orde disciplinaria.

Dentro destas actuacións ou comportamentos inadecuados, que non se poden considerar constitutivas de acoso moral relaciónanse de maneira non exhaustiva as seguintes:

- Condutas que impliquen un conflito, acaecido no marco das relacións humanas, e que evidentemente afecten o ámbito laboral, déanse na súa contorna e influan na organización e nas relacións laborais.
- Situacións de ameazas ou agresións puntuais ou illadas non realizadas de forma reiterada e/ou prolongada no tempo, senón illadas e de carácter puntual.
- Accións realizadas por superiores que exercen a dirección cun estilo de mando autoritario con comportamentos arbitrarios realizados no ámbito interpersoal ou á colectividade.
- A incorrecta organización do traballo e a falta de comunicación.
- A presión lexitima de esixir o que se pacta ou o cumprimento das normas e procedementos aprobados.
- Incumprimento de legalidade ou negligencias.
- Críticas destrutivas, explícitas, inxustificadas.

a) ACOSO SEXUAL

O art. 7.1 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes define acoso Sexual como *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 intimidatoria, degradante ou ofensivo.*

- Chantaxe ou fustigación: O acosador exerce un abuso de autoridade sobre a vítima, obrigándolle a aceptar comportamentos ou propostas de índole sexual para non verse prexudicada nas súas condicións de traballo. Neste caso, o acosador fai valer a súa posición de poder para ameazar á vítima con consecuencias negativas se non cumpre os seus requirimentos sexuais.

- Acoso sexual ambiental: Dáse cando se producen condutas que provocan un clima laboral hostil e humillante para a persoa acosada. Estas condutas poden ser o suficientemente ameazadoras e denigrantes para influir no rendemento da vítima e na súa percepción da contorna laboral. Este tipo de acoso caracterízase polo emprego continuado e persistente de condutas de índole sexual que xeran un ambiente laboral negativo e intimidatorio para a vítima. Isto inclúe comentarios ofensivos, bromas sexuais de mal gusto, alusións á vida íntima, etc. Exemplos:

- Calquera conduta considerada como acoso sexual segundo o indicado no Código penal.
- Solicitar favores sexuais como condicionantes do emprego (chantaxe sexual, aínda que non chegue a consumarse).
- Envío de material sexual ofensivo (por exemplo, fotografías a través do teléfono móbil, mensaxes de texto, cartas, etc).
- Proceder ao contacto físico non desexado coa vítima (beliscos, palmadas, tocamientos, etc).
- Presionar para que a vítima acepte ter relacións sexuais, ou ameazar con represalias se se nega ás peticións.



CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

- Facer xestos obscenos de índole sexual de forma continuada.
- Preguntar constantemente sobre a vida sexual dunha persoa.
- Pedir citas de maneira reiterada cando a persoa xa manifestou abertamente a súa negativa.
- Realizar insinuacións, comentarios ou afirmacións sexuais.
- Comentar abertamente acerca do aspecto físico, condición ou orientación sexual.
- Axexar a unha persoa buscando quedarse deliberadamente a soas con ela.
- Buscar contacto físico de forma innecesaria, limitando a liberdades de movementos da vítima.
- Difundir rumores, sexan verdadeiros ou falsos, acerca da vida sexual doutra persoa.
- Espiar en lugares reservados, por exemplo en vestiarios ou baños.
- Utilizar e expoñer contidos de carácter sexual ou pornográfico.

En calquera caso, non todos estes comportamentos pódense considerar de forma illada e puntual, senón que hai que estudar o contexto e ton no que se producen.

Para denunciar con garantías unha situación débense reunir os maior números de probas posible.

Neste sentido, poden servir tanto testemuños de testemuñas como calquera outra proba material explícita: vídeos, fotografías, conversacións de WhatsApp, mensaxes de textos, correos electrónicos, mensaxes por correo ordinario, audios, partes de baixa por ansiedade ou depresión, etc. O acoso sexual non necesita dun comportamento reiterado ou prolongado no tempo para ser considerado como tal e ter consecuencias xurídicas.

As características máis significativas son que teñen un carácter indesexable para a persoa que o recibe e que o acoso sexual non necesita dun comportamento reiterado prolongado no tempo para ser considerado como tal e ter consecuencias xurídicas.

a) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Defínese acoso por razón de sexo a *calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensivo.* (Art.7.2)

Por exemplo:

- Condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home.
- Formas ofensivas de dirixirse á persoa polo seu sexo.
- Ridiculizar, desdeñar as capacidades, habilidades e o potencial intelectual das mulleres ou dos homes.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar o traballo realizado polas mulleres ou os homes.
- Todo trato desfavorable relacionado co embarazo, a maternidade, paternidade ou asunción doutros coidados familiares.
- Comentarios pexorativos homófobos ou lesbófobos e actitudes degradantes da súa valía persoal ou profesional incluíndo, en especial, os comportamentos de illamento das persoas discriminadas.
- Negarse a acatar as súas ordes ou instrucións sendo superior xerarquicamente a nivel laboral, posto que emanan dun ser inferior segundo a persoa acosadora.

b) ACOSO DISCRIMINATORIO

Para os efectos do artigo 28 da Lei 62/2003 do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social enténdese por acoso *toda conduta non desexada relacionada coa orixe racial ou étnica, a relixión ou as conviccións, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual dunha persoa, que teña como obxectivo ou consecuencia atentar contra a súa dignidade e crear un ambiente intimidatorio, humillante ou ofensivo.*

As categorías consideradas, entre outras, como acoso discriminatorio son:

- Por razón de sexo.
- Por orientación sexual
- Por identidade de xénero.
- Por motivos raciais e/ou étnicos
- Por orixe, nacionalidade, cultura e/ou valores diferentes
- Por diversidade funcional
- Por motivos relixiosos
- Por adscrición grupal



c) CIBERACOSO

O Real decreto 43/2021, do 26 de xaneiro, polo que se desenvolve o Real decreto ley 12/2018, do 7 de setembro, de seguridade das redes e sistemas de información, define o acoso virtual ou ciberacoso como o uso dos medios de comunicación dixitais par acosar a unha persoa ou grupo de persoas, mediante ataques persoais, divulgación de información privada ou íntima ou falsa.

Levar a cabo ameazas, fustigación, humillación ou outro tipo de molestias realizadas por un adulto contra outro adulto por medio de tecnoloxías telemáticas de comunicación, é dicir: Internet, telefonía móbil, correo electrónico, mensaxería instantánea.

Igualmente é aplicable cando o empregado/a atópase fóra da contorna laboral, en situación de incapacidade temporal, ou incorre en comportamentos de competencia desleal, ofensas verbais ou físicas aos familiares que convivan con calquera das persoas que traballan na empresa, que se producirán habitualmente fóra do lugar e horario de traballo.

d) SITUACIÓNS DE VIOLENCIA LABORAL

Calquera outra situación non incluída nos supostos anteriores que supoña para o persoal empregado o feito de recibir abusos, ameazas ou ataques en circunstancias relacionadas coa súa actividade laboral, que poñan en perigo, implícita ou explicitamente, a súa seguridade, o seu benestar ou a súa saúde tanto física como psíquica.

Inclúe tanto a violencia física (agresión física sobre o traballador/a ou causar danos en propiedades da organización ou do persoal) como a violencia psicolóxica (intimidación, ameazas, condutas de violencia psicolóxica susceptibles de causar dano psicolóxico e moral, etc.).

e) CONFLITO

Enténdese como tal a interacción de persoas interdependentes que perciben oposición de intereses, obxectivos e/ou valores e que ven na outra parte un obstáculo ás súas metas, cando polo menos unha das partes experimenta que a situación creada diminución o seu dereito á dignidade no traballo e ten dificultade para defenderse desta situación, non considerándose conflito aquelas situacións illadas, meramente ocasionais ou derivadas de desencontros razoables nunha relación laboral.

1. Composición equipo de mediación e solicitudes

Concepto de Mediación:

É unha intervención na que dúas ou máis partes implicadas nun conflito traballan cunha terceira, a persoa mediadora, imparcial e neutral, que, non tendo poder nin autoridade para tomar decisións sobre o resultado final, axuda na consecución dun acordo mutuamente aceptable entre as partes a fin de xerar as súas propias solucións.

Composición do Equipo mediador:

Estará composto por cinco (3) persoas..

Deste xeito, o Equipo de mediación estará composto por:

- Un/a técnico/a do Servizo de Prevención de riscos laborais.
- Un representante dos/as traballadores/as elixido pola propio Comité de empresa por consenso.
- Un representante do Consorcio.

As persoas que compoñan o Equipo de mediación estarán suxeitas á normativa xeral vixente para os órganos colexiados respecto ás obrigas de abstención e/ou recusación e contarán co tempo e os medios suficientes para o exercicio das súas competencias.



CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

Para o desenvolvemento das anteriores funcións as persoas que formen parte do Equipo de mediación, deberán gardar o debido sigilo e confidencialidade en todos os asuntos nos que interveñan, terán as seguintes atribucións:

- a) Acceder aos centros e dependencias do ámbito de actuación.
- b) Acceder á información e documentación necesarias no exercicio desas funcións.
- c) Realizar as entrevistas pertinentes ao persoal no transcurso do procedemento.
- d) Solicitar apoio e asesoramento de persoas expertas cando se estime conveniente.

1. Procedemento de actuación

Independentemente do proceso que se desenvolve a continuación, as persoas afectadas poderán iniciar en calquera momento as accións oportunas ante os órganos xudiciais ou administrativos pertinentes

a) Detección e denuncia dos feitos

Poderá presentar denuncia:

- A persoa afectada de conflito laboral, directamente ou a través do seu representante.
- Os delegados/as de prevención e membros de xunta de persoal coñecedores dalgunha situación conflitiva que pode posibilitar algún cadro de acoso laboral.
- O responsable do órgano administrativo ou mando coñecedor dalgunha situación conflitiva que poida posibilitar algún cadro de conflito laboral, respectando en todo momento o deber de sigilo profesional e confidencialidade.

Cando se actúe en nome do/a traballador/a, deberase contar co consentimento do persoal afectado.

Para preservar a intimidade da persoa denunciante, as denuncias presentaranse directamente ante o Equipo de mediación. O formulario de comunicación de posibles situacións de conflito laboral áchase dispoñible na aplicación Gesparques, no apartado nomeado Formularios. Unha vez cuberto será confidencial e dirixirase ao equipo mediador no enderezo electrónico: mediacion.consortio@deputacionlugo.org

Protexerase con especial dilixencia a confidencialidade da persoa denunciante e da denunciada.

Na comunicación de denuncia deberá facerse constar por escrito e de forma clara:

- a identificación da persoa denunciante
- os feitos que a motivan
- as datas, horarios e lugares en que se produciron e canta información puidese ser relevante.
- as persoas implicadas e documentación ou proba que sirva para sustentar os feitos

a) Procedemento de actuación

Fase I. Tramitación da solicitude e investigación dos feitos

1. O Equipo de mediación analizará e xestionará a solicitude e emitirá o informe co resultado da avaliación correspondente no prazo máximo de 15 días hábiles seguintes á presentación da solicitude, para o que deberá solicitar a maior cantidade de información posible a través de entrevistas coas partes implicadas no procedemento. O contido das entrevistas terá carácter confidencial.



CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

O Equipo de mediación nas entrevistas persoais estará representado por un máximo de dous compoñentes, salvo excepcións debidamente xustificadas. En todo caso, cando se trate de feitos que se refiren a un posible acoso sexual, o Equipo de mediación contará sempre coa asistencia de persoas expertas nas devanditas situacións. Ademais dos testemuños verbais, solicitarase e recollerase a documentación que poida ser necesaria para ratificar, complementar, cualificar, matizar ou descartar os feitos referidos.

2. Adopción de medidas cautelares provisionais. Se nesta primeira análise detéctase a conveniencia de garantir a protección da persoa denunciante, e co fin de evitar maiores prexuízos, previa audiencia á mesma, e sempre que se conte coa súa conformidade, ata o peche do procedemento poderase adoptar a medida de separación da mesma da presunta persoa acosadora, así como outras medidas cautelares (reordenación do tempo de traballo, cambio de posto de traballo...) que se estimen oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso. O equipo mediador proporá e motivará as medidas a adoptar á Xerencia.

3. No caso de que o/o traballador/a precise apoio psicolóxico será remitido/á o especialista de referencia desde o propio Servizo de Prevención.

4. Posibles conclusións da avaliación:

4.1 – Se o Equipo de mediación, á vista da información resultante da investigación decide por maioría absoluta, que os feitos non son obxecto da intervención deste equipo, emitirá un informe detallando as causas e propoñendo a finalización do procedemento. Darase traslado do devandito informe á Xerencia do Consorcio, para os efectos oportunos.

4.2-Se, á vista do conflito e da vontade das partes implicadas no conflito, apreciácese a posibilidade de alcanzar unha solución consensuada entre ámbalas dúas partes, previa conformidade da persoa afectada e protexendo en todo caso a súa integridade, o Equipo de mediación iniciará un proceso que, se conclúe con acordo entre as partes, poñerá fin á intervención. Darase traslado do informe de conciliación á Xerencia do Consorcio, para os efectos oportunos.

4.3-Se hai indicios suficientes para considerar que existe un posible caso de acoso de calquera tipo o informe conterá os datos obtidos na avaliación o traslado do expediente a correspondente vía xudicial. . Darase traslado do devandito informe á Xerencia do Consorcio, para os efectos oportunos.

5. Este proceso quedará paralizado inmediatamente se o demandante recorre a outra vía diferente, xudicial ou laboral, nese caso darase traslado desta circunstancia á asesoría xurídica correspondente.

6. Toda a actuación investigadora desenvolverase atendendo de forma escrupulosa ás obrigas de confidencialidade, sensibilidade e respecto aos dereitos de cada unha das partes afectadas. A información xerada e achegada polas actuacións que sexan consecuencia da aplicación do presente protocolo, terá tratamento de información reservada. Esta información estará suxeita ao réxime previsto no artigo 22 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e establecido en Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais.

7. Cando a complexidade das circunstancias do caso aconsélleno, os prazos establecidos poderán ampliarse por un novo período que non exceda a metade.

Fase II. Intervención.

Realización e aplicación das técnicas de intervención e/ou mediación acordadas polo Equipo de Mediación.

Fase III. Finalización do proceso

1. Finalizadas as actuacións o Equipo de mediación emitirá, no prazo de 10 días hábiles, o correspondente informe que conterá, necesariamente, unha valoración dos feitos, as actuacións realizadas e recomendacións.

2. Sendo que o acoso considérase infracción moi grave, ós órganos responsables do Consorcio poderán imponer as sancións establecidas para o efecto. O Consorcio aplicará con imparcialidade e rigor o disposto sen discriminación positiva ou negativa en función do posto ou a persoa denunciada.



CONSORCIO PROVINCIAL DE LUGO PARA A PRESTACIÓN DO SERVIZO CONTRA INCENDIOS E SALVAMENTO

3. O Equipo de mediación dará traslado do informe ás partes implicadas para o seu coñecemento aos órganos de representación do Consorcio.

4. No caso de que tras a investigación realizada polo Equipo de mediación se chegue á conclusión de que a denuncia se realizara con mala fe ou apoiándose en probas ou testemuños falsos, emitirase informe comunicando os feitos dirixido aos órganos de representación do Consorcio.

5. O Consorcio protexerá especialmente de posibles represalias e de accións intimidatorias e ameazantes ás persoas que participen en:

- Efectuar unha denuncia ou testemuñar, axudar ou participar nunha investigación sobre acoso na contorna laboral.
- Opoñerse a calquera conduta que constituía acoso contra si mesmo ou contra terceiros.
- Os propios compoñentes do Equipo de mediación encargado de avaliar e intervir nestas situacións no Consorcio.

6. Por parte do Equipo de mediación realizarase un seguimento dos casos xestionados e do persoal afectado por situacións de acoso laboral.

7. O Equipo de mediación resolverá por maioría dos votos das persoas integrantes presentes, todas as dúbidas que xurdan derivadas da aplicación das normas contidas neste protocolo.

1. Avaliación e revisión do protocolo

Este protocolo deberá ser consensuado co Comité de Seguridade e Saúde e ser revisado periodicamente. A Xerencia e o Comité de Seguridade e Saúde poderán propoñer a revisión ou propostas de modificación parcial ou total do presente protocolo.

Firma: En representación de la empresa
Julia Vázquez Silvarrey

M. Carmen Lage Fernandez

Firma: En representación de la plantilla
Álvaro Negreira Fernández

Manuel Ventín Pereira

Ana María Abel Longarela

Lucas Ares Iglesias