

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

1. XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. A tutela preventiva fronte ao acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto e conductas constitutivas de acoso sexual e/ou por razón de sexo

2.1.2.1. Definición e conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición e conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. O procedemento de actuación

2.2.1. Determinación da comisión instructora

2.2.2. O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia

2.2.3. A fase preliminar ou procedemento informal

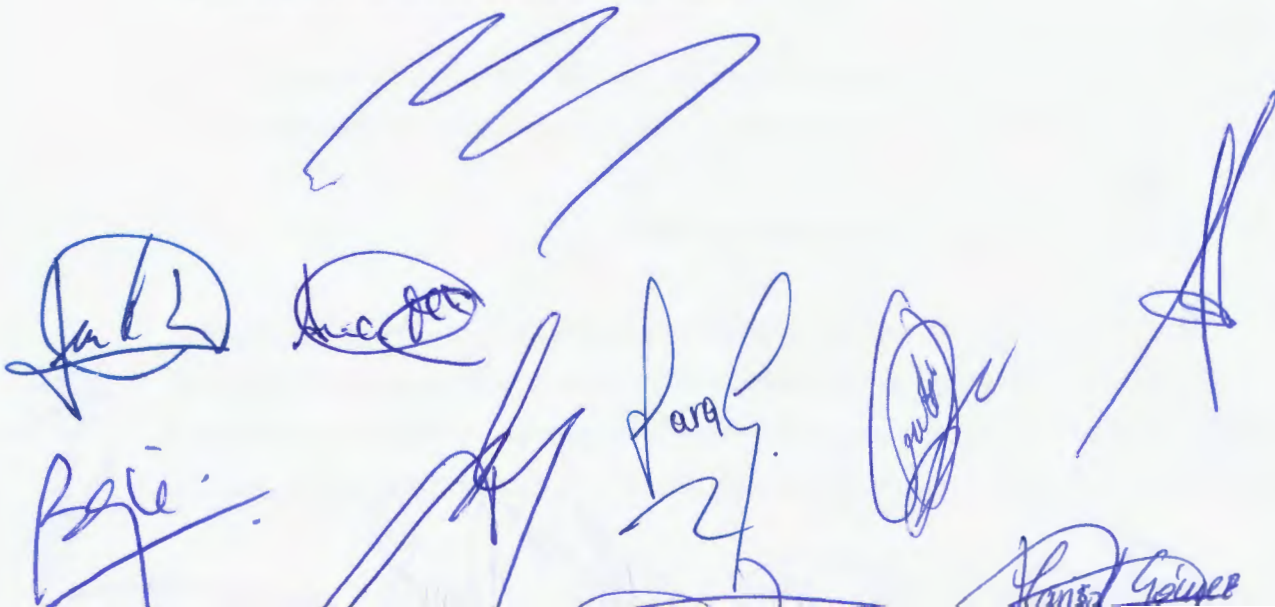
2.2.4. O expediente informativo ou procedemento formal

2.2.5. A resolución do expediente de acoso

2.2.6. Seguimento

3. DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPLIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA



1.- XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

O Alcalde do Concello do Pereiro de Aguiar, D. Luis Menor Pérez, e a Comisión de Igualdade, manifestan a súa tolerancia cero fronte a conductas constitutivas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, asumindo o seu compromiso coa prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo en calquera das súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal municipal, incluíndo o persoal que, non tendo unha relación laboral, preste servizos ou colabore co concello, tales como persoas en formación, en prácticas non laborales ou que realicen voluntariado. A obriga de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas ou institucións públicas.

Cando a presunta persoa acosadora quedara fora do poder de actuación do concello, e non poidera aplicarse este procedemento na súa totalidade, aquel dirixirase á empresa ou institución competente ao obxecto de que adopte as medidas oportunas e, no seu caso, sancione á persoa que resulte responsable.

O protocolo será de aplicación ás situacións de acoso sexual ou acoso por razón de sexo que se produzan durante a xornada laboral, con relación ao traballo ou como resultado do mesmo:

- a) no lugar de traballo, incluídos os espazos públicos e privados cando sexan lugar de traballo;
- b) nos lugares onde o persoal municipal descansa ou come, onde utilice instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios;
- c) nos desplazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionadas co traballo;
- d) no marco das comunicacións relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
- e) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo

Este protocolo da cumprimento ao establecido nos artigos 46.2 y 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.

O concello do Pereiro, ao 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 poidan exporse, así como para resolver cada caso según proceda.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures. On the right, there is a signature that appears to read 'Luisa López' and another signature below it. At the bottom right, there is a circular stamp containing the number '3' and a handwritten '1' next to it.

2. - CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Coa finalidade de dar cumprimento ao compromiso asumido na loita fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, o concello do Pereiro implanta un procedemento de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo, negociado e acordado pola comisión negociadora do plan de igualdade, coa intención de establecer un mecanismo que fixe cómo actuar de maneira integral e efectiva ante calquera comportamento que poida resultar constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo. Para iso, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos no apartado 7 do Anexo do RD 901/2020, de 13 de outubro:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición do acoso sexual e acoso por razón de sexo e identificación de condutas que poideran ser constitutivas destes tipos de acoso.
2. Medidas proactivas ou procedimentais de actuación fronte ao acoso para dar cauce ás queixas ou denuncias que poideran producirse e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas fronte ao acoso e, no seu caso, o réxime disciplinario.

2.1. A TUTELA PREVENTIVA FRONTE AO ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante condutas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

O concello do Pereiro formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subliñar cómo deben ser as relacións entre o persoal municipal e as condutas non tolerables dentro da súa organización, asumindo o compromiso de prever, non tolerar, combater e perseguir calquera manifestación de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

O presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo que poidera manifestarse no ámbito de organización do concello do Pereiro.

O acoso é, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses xurídicos entre os que destaca a dignidade da persoa traballadora e a defensa do seu dereito á vida, a integridade física, psíquica e moral, xenera sempre unha afectación á dignidade de quen o sofre e é constitutivo de discriminación por razón de sexo.

No concello do Pereiro non se permitirán nin tolerarán conductas que poidan ser constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo en calquera das súas manifestacións. O concello sancionará tanto a quen incurra nunha conducta ofensiva como a quen a promova, fomente ou tolere. Todo o persoal municipal absterase de ter compartamentos contrarios á dignidade, intimidade e ao principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre conductas respetuosas.

Calquera persoa traballadora que estea a ser acosada ou teña coñecemento dunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, poderá activar o presente protocolo como procedemento interno, confidencial e rápido, mediante a formulación dunha queixa ou denuncia.

Instruído o correspondente expediente informativo, de confirmarse a concurrencia de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, o concello 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 conductas discriminatorias sexistas e por razón de sexo e adecuado aos principios de seguridade e saúde no traballo.

2.1.2 Concepto e conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición e conductas constitutivas de acoso sexual

Acoso Sexual

Sen prexuízo do establecido no Código Penal, aos 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 dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo. Todo acoso sexual é discriminatorio.

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

A título de exemplo e sen ánimo excluínente nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual as seguintes conductas:

Conductas verbais:

- Insinuacións sexuais, proposicións ou presión para a actividade sexual;
- Flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectos ou comentarios obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais indeseados.
- 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, acercamento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o 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 aos requerimentos sexuais, ou perder ou ver perxudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten ao acceso á formación profesional, ao 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 persona acosadora será aquela que teña poder, sexa directa o indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual, a persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e

comportamentos indeseados de natureza sexual. Poden ser realizados por calquera persoa traballadora do concello, con independencia da súa posición ou estatus, ou por terceiras persoas ubicadas dalgún modo no entorno de traballo.

2.1.2.2. Definición e conductas constitutivas 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 considerárase discriminatorio.

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

- a) Hostigamento, entendendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante e ofensiva que se orixine 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 concurrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales como o derecho a non sufrir unha discriminación, un atentado á saúde psíquica e física, etc.
- d) Que non se trate dun feito aislado.
- e) O motivo destes comportamentos terá que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que biolóxicamente 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 presúmense 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 atribuíuse ás mulleres, por exemplo, un traballador home ao que se lle acosa por dedicarse ao coidado de menores ou dependentes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de exemplo, e sen ánimo excluín-te ou limitativo, as que seguen son unha serie de conductas concretas que, cumprindo os requisitos postos de manifesto no punto anterior, poderían chegar a constituir acoso por razón de sexo no traballo de producirse de maneira reiterada:

Ataques con medidas organizativas

1. Xulgar o desempeño da persoa de maneira ofensiva, ocultar os seus esforzos e habilidades.
2. Poñer en cuestión e desautorizar as decisións da persoa.
3. Non asinar tarefa algunha, ou asinar tarefas sen sentido ou degradantes.
4. Negar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou facilitar datos erróneos.
5. Asignar traballos moi superiores ou moi inferiores ás competencias ou calificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moito menor da poseída.
6. Órdenes contraditorias ou imposibles de cumprir.
7. Robo de pertencias, documentos, ferramentas de traballo, borrar arquivos do ordenador, manipular as ferramentas de traballo causándolle un prexuízo, etc.
8. Ameazas ou presións ás persoas que apoian á acosada.
9. Manipulación, ocultamento, devolución da correspondencia, as chamadas, as mensaxes, etc., da persoa.
10. Negación ou dificultades para o acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuacións que pretenden aislar o seu destinatario ou destinataria

1. Cambiar a ubicación da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras (aislamiento).
2. Ignorar a presenza da persoa.
3. Non dirixir a palabra á persoa.
4. Restrinxir a compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
5. Non permitir expresar á persoa, evitar todo contacto visual.
6. Eliminar ou restrinxir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan á saúde física ou psíquica da vítima

1. Ameazas e agresións físicas.

2. Ameazas verbais ou por escrito.
3. Gritos e/ou insultos.
4. Chamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar á persoa, obrigándolle a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perxudicar á persoa.
7. Ocasionar destrozos no posto de traballo ou nas súas pertenzas.
8. Esixir á persoa realizar traballos perigosos ou perxudiciais para a súa saúde.

Ataques á vida privada e á reputación persoal ou profesional

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

2.2. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

2.2.1.- Determinación da comisión instrutora para os casos de acoso

Constitúese unha comisión instrutora e de seguimento para casos de acoso sexual e por razón de sexo que está formada por tres persoas:

1. José Antonio Cerdeira Pérez, Secretario-Interventor do concello
2. Sara González Prieto, xefa RRHH do concello
3. Técnica Asesora xurídica do CIM do concello

En caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, poderá actuar de suplente de calquera das persoas titulares:

- Brais Ruas Devesa, traballador social do concello

Co fin de garantir ao máximo a confidencialidade deste procedemento, as persoas que sexan membros desta comisión serán fixas.

A comisión terá unha duración de catro anos. As persoas indicadas que forman esta comisión instrutora, cumprirán de maneira exhaustiva a imparcialidade respecto ás partes

afectadas, polo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, enemidade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interés directo ou indirecto no proceso concreto, deberán absterse de actuar. En 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 ou persoas da comisión.

Adicionalmente, esta comisión, sexa por acordo propio ou por solicitude dalgunha das persoas afectadas, poderá solicitar a contratación dunha persoa experta externa que poderá acompañarlles na instrución do procedemento.

Esta comisión reunirse no prazo máximo de 3 días laborais á data de recepción dunha queixa, denuncia ou coñecemento dun comportamento inadecuado, de conformidade co procedemento establecido no presente protocolo para a súa presentación.

A comisión investigará, inmediata e minuciosamente, calquera denuncia, comunicación, queixa ou informe sobre un comportamento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. As queixas, denuncias e investigacións trataranse de maneira absolutamente confidencial, de forma coherente coa necesidade de investigar e adoptar medidas correctivas, tendo en conta que pode afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

2.2.2. O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia

A asesora xurídica do CIM do concello será a persoa encargada de xestionar e tramitar calquera queixa ou denuncia que se poida interpor polas persoas que prestan servizos nesta administración local.

O persoal municipal do concello do Pereiro, salvo dolo ou mala fe, non será sancionado por activar o protocolo. Ao interpor calquera reclamación, terá presunción de veracidade e será xestionada pola persoa anteriormente referida.

As denuncias serán secretas, pero non poderán ser anónimas, o concello garantirá a confidencialidade das persoas afectadas. Coa finalidade de protexer a confidencialidade do procedemento, a persoa encargada de tramitar a queixa dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.

Recibida unha denuncia ou queixa, a persoa encargada de tramitala poñerá inmediatamente en coñecemento da Alcaldía e das persoas que integran a comisión instrutora.

Porase a disposición das persoas traballadoras do concello o modelo que figura neste protocolo para a formalización da denuncia ou queixa. A presentación pola vítima da situación de acoso sexual ou por razón de sexo, ou por calquera traballador/a que teña coñecemento da mesma, do formulario denunciando unha situación de acoso, será necesaria para o inicio do procedemento nos termos que consta no apartado seguinte.

2.2.3. A fase preliminar ou procedemento informal

Esta fase é potestativa para as partes e dependerá da vontade que exprese ao respecto a vítima. A pretensión desta fase preliminar é resolver a situación de acoso de forma urxente e eficaz para conseguir a interrupción das situacións de acoso e alcanzar unha solución aceptada polas partes.

Recibida a queixa ou denuncia, a comisión instrutora entrevistará á persoa afectada, podendo tamén entrevistar ao presunto agresor/a ou a ambas partes, solicitar a intervención de persoal experto, etc.

Este procedemento informal ou fase preliminar terá unha duración máxima de sete días laborais a contar dende a recepción da queixa ou denuncia por parte da comisión instrutora. Nese prazo, a comisión instrutora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando a consistencia da denuncia, indicando a consecución ou non da finalidade do procedemento e, no seu caso, propoñendo as actuacións que estime convenientes, incluída a apertura do expediente informativo. Todo o procedemento será urxente e confidencial, protexendo a dignidade e a intimidade das persoas afectadas. O expediente será confidencial e só porá ter acceso a él a citada comisión.

Se a complexidade do caso o aconsella, a comisión instrutora, poderá obviar esta fase preliminar e pasar directamente á tramitación do expediente informativo, o que comunicará ás partes. Así mesmo, tramitarase o expediente informativo si a persoa acosada non queda satisfeita coa solución proposta pola comisión instrutora.

No caso de non pasar á tramitación do expediente informativo, levantarase acta da solución adoptada nesta fase preliminar e informarase á Alcaldía.

Así mesmo, informarase á representación legal de traballadoras e traballadores, á persoa responsable de prevención de riscos laborais e á comisión de seguimento do plan de igualdade, quen deberán gardar sigilo sobre a información á que teñan acceso. En todo caso, ao obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos persoais e utilizaranse os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

2.2.4. O expediente informativo

No caso de non activarse a fase preliminar ou cando o procedemento non poida resolverse, darase paso ao expediente informativo.

A comisión instrutora realizará unha investigación, na que se resolverá a propósito da concurrencia ou non do acoso denunciado tras oír ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan, celebrar reunións ou requirir certa documentación sexa necesaria, sin perxuízo do disposto en materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada. As persoas que sexan requeridas teñen o deber de colaborar coa maior dilixencia posible.

Durante a tramitación do expediente, a proposta da comisión instrutora, a Alcaldía adoptará as medidas cautelares necesarias conducentes ao cese inmediato da situación de acoso, sin que ditas medidas poidan supoñer un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Ao marxe doutras medidas cautelares, a Alcaldía separará á presunta persoa acosadora da vítima.

No desenrolo do procedemento darase primeiro 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, quen deberá gardar sigilo sobre a información á que teña acceso.

Finalizada a investigación, a comisión levantará unha acta na que se recollerán os feitos, os testimonios, probas practicadas e/ou recabadas concluíndo se, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.

Se da proba practicada dedúcese a concurrencia de indicios de acoso, nas conclusións da acta, a comisión instrutora instará á Alcaldía a adoptar as medidas

sancionadoras oportunas, podendo incluso, no caso de ser moi grave, propoñer o despedido disciplinario da persoa agresora.

Se da proba practicada non se apreciasen indicios de acoso, a comisión fará constar na acta que non cabe apreciar a concurrencia de acoso sexual ou por razón de sexo.

Se, aínda non existindo acoso, atópase algunha actuación inadecuada ou unha situación de violencia susceptible de ser sancionada, a comisión instrutora de acoso instará igualmente á Alcaldía a adoptar medidas que respecto diso considérense pertinentes.

As decisións adoptadas pola comisión instrutora de acoso tomaranse de forma consensuada, sempre que fora posible e, no seu defecto, por maioría.

O procedemento será áxil, eficaz, e protexerase, en todo caso, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levaranse a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto a quen denuncie como á vítima, quen en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a quen se denuncie, cuxa proba de culpabilidade require a concurrencia de indicios nos términos previstos na normativa laboral en caso de vulneración de dereitos fundamentais.

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

Esta fase de desenrolo formal realizarase nun prazo non superior a dez días laborais. De concurrir razóns que esixan, pola súa complexidade, maior prazo, a comisión instrutora poderá acordar a ampliación deste prazo sen superar en ningún caso outros tres días laborais máis.

2.2.5. A resolución do expediente de acoso

A Alcaldía, unha vez recibidas as conclusións da comisión instrutora, adoptará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días laborais, sendo a única capacitada para decidir ao respecto. A decisión adoptada comunicarase por escrito á vítima, á persoa denunciada e á comisión instrutora, quen deberán gardar sixilo sobre a información á que teñan acceso.

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada no expediente comunicarase tamén á comisión de seguimento do plan de igualdade e a persoa responsable de prevención de riscos laboais. Nestas comunicacións, ao obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos personais e empregaranse os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

En función dos resultados anteriores, a Alcaldía procederá a:

- a) archivar as actuacións, levantando acta ao respecto.
- b) adoptar cantas medidas estime oportunas en función das propostas feitas pola comisión instrutora do procedemento de acoso. Entre as decisións a adoptar pola administración neste sentido, cabe sinalar:
 - i. separar físicamente á presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou turno ou horario. En ningún caso obrigarase á vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de ubicación dentro da administración.
 - ii. sen prexuízo do establecido no punto anterior, se procede, e en función dos resultados da investigación, sancionarase á persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no capítulo XII, artigo 48, do convenio colectivo do persoal laboral ao servizo do concello do Pereiro, con código de convenio nº 32/100/122012017.

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

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

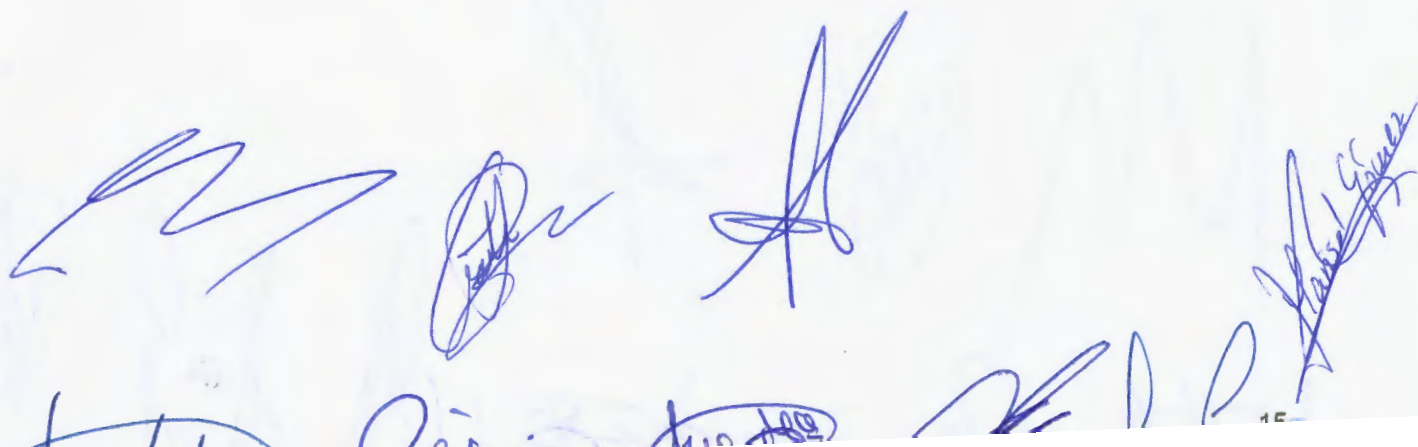
En todo caso, o cumprimento de erradicar o acoso non finalizará coa mera adopción da medida do cambio de posto ou coa mera suspensión, sendo necesaria a posterior vixilancia e control por parte da administración.

O concello 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 saúde da vítima, entre outras, as seguintes:

- Evaluación dos riscos psicosociais.
- 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, estímanse beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando haxa permanecido en IT durante un período de tempo prolongado.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos no concello.

2.2.6. Seguimento

Archivado o expediente, nun prazo non superior a 30 días naturais, a comisión instrutora virá obrigada a realizar un seguimento sobre os acordos adoptados, velando polo seu cumprimento e analizando o resultado das medidas adoptadas. Do resultado deste seguimento levantarase a oportuna acta que recollerá as medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose, e analizará tamén a implantación das medidas preventivas e sancionadoras propostas. A acta remitirase á Alcaldía, á representación legal e/ou sindical das persoas traballadoras, á persoa responsable de prevención de riscos laborais e a comisión de seguimento do plan de igualdade, coas cautelas sinaladas no procedementos respecto á confidencialidade dos datos personais das partes afectadas.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right.

3.- DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMIENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor a partir da aprobación do plan de igualdade no que se integra, e será obxecto de seguimento e avaliación para comprobar a súa viabilidade así como posibles necesidades que poideran detectarse.

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



Handwritten signatures in blue ink on a light background. The signatures are arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures. The bottom row contains five signatures, with the second one from the left appearing to be a name, possibly 'Lara'. The signatures are stylized and vary in complexity.

4.- MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

I. 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:

III. Datos da persoa agresora

Nome e apelidos:

Grupo/categoría profesional o posto:

Centro de traballo:

IV. Descripción dos feitos

[Handwritten signature on the left]

[Handwritten signature on the right]

[Handwritten signature below the box]

[Handwritten signature]

V. Testemuñas e/ou probas

En caso de que haxa testemuñas indicar nome e apelidos:

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

V. Solicitud

Téñase por presentada a queixa ou denuncia por:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo

Fronte a:

- Nome e apelidos agresor/a:
- DNI agresor/a:

Iníciase o procedemento previsto no protocolo.

Localidade y data:

Sinatura da persoa interesada:

Á atención da Comisión Instrutora do procedemento de queixa fronte ao acoso sexual e/ por razón de sexo no concello do Pereiro de Aguiar.