

**Protocolo para a
prevención do acoso
laboral, sexual e por
razón de sexo e acoso
discriminatorio**



**CONCELLO DE
VILABOA**



Comité Buyc

Índice de contido

1. Introducción.....	3
2. Declaracion de principios.....	5
3. Acoso.....	8
3.1. Acoso sexual no traballo.....	8
3.2. Acoso por razón de sexo.....	9
3.3. Acoso moral.....	10
3.4. Acoso discriminatorio.....	10
4. Obxecto e ámbito de aplicación.....	11
5. Medidas preventivas.....	12
6. Procedemento de resolución en materia de acoso.....	13
6.1. Comisión de investigación de acoso e comisión instrutora de acoso.....	13
6.1.1. Comisión de investigación de acoso.....	13
6.1.2. Comisión instrutora de acoso.....	14
6.2. Vía de presentación de denuncias por acoso laboral, sexual e por razón de sexo.....	15
6.3. Denuncia.....	15
6.4. Procedemento.....	16
6.4.1. Procedemento informal.....	16
6.4.2. Procedemento formal.....	17
6.5. Resolución.....	18
6.6. Sancións.....	18
6.7. Protección ás vítimas.....	19
6.8. Falsas denuncias.....	19
7. Seguimento e avaliación do protocolo.....	20
8. Protección de datos de carácter persoal.....	21
9. Denificación de principios.....	22
10. Incompatibilidades.....	23
Disposicións finais.....	24

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several initials below it.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]



Cambio tempo

1. INTRODUCCIÓN

No ámbito laboral as persoas traballadoras teñen dereito ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, o que comprende a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, orientación afectiva ou sexual ou identidade de xénero, discapacidade, ou idade e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

As situacións de acoso contaminan o contorno laboral e poden ter efectos graves sobre a saúde, a confianza, a moral e o rendemento laboral das persoas que o padecen. A ansiedade que sofren as traballadoras e traballadores que ven lesionados os seus dereitos provoca absentismo e cambio de emprego.

Por outra banda, as situacións de acoso sexual son obstáculos para a adecuada integración da muller no mercado de traballo e, por tanto, deberán de ser aplicadas medidas en todas as entidades para garantir e mellorar esta integración.

A Constitución española reconece como dereitos fundamentais das e dos españois a dignidade da persoa (artigo 10), ademais da integridade física e moral sen que, en ningún caso, poidan ser sometidos a torturas nin a penas ou tratos inhumanos ou degradantes (artigo 15), e o dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (artigo 18). Ao mesmo tempo encoméndalles aos poderes públicos, no artigo 40.2, velar pola seguridade e hixiene no traballo.

No desenvolvemento dos anteriores principios, nos primeiros meses do ano 2007 promúlganse, entre outras, a Lei 7/2007, de 12 de abril, do estatuto básico do empregado público, na que se tipifica como falta disciplinaria de carácter moi grave o acoso laboral (artigo 95.2, letra o), actualmente recollido no Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de outubro, no seu artigo 95.2.o.

O inaceptable destas condutas foi igualmente sancionado na recente reforma do Código Penal, a través da Lei orgánica 5/2010, de 22 de xuño, pola que se modifica a Lei orgánica 10/1995, de 23 de novembro, que sinala, no preámbulo XI, que "*dentro dos delitos de torturas e contra a integridade moral, incrimínase a conduta de acoso laboral, entendendo por tal a fustrigación psicolóxica ou hostil no marco de calquera actividade laboral ou funcional que humille ao que o sofre, impondo situacións de grave ofensa á dignidade*".

No ámbito europeo, son múltiples as referencias ao acoso no lugar de traballo, coma a Resolución do Parlamento europeo sobre o acoso moral no lugar de traballo (2001/2339) que, entre outras cousas, recomenda aos poderes públicos de cada país a necesidade de poñer en práctica políticas de prevención eficaces e definir procedementos adecuados para solucionar os problemas que ocasiona.

Este protocolo de prevención encádrase ademais en dous ámbitos normativos previos que teñen que ver, respectivamente, co dereito á ocupación efectiva, á non discriminación e ao respecto á intimidade e á consideración da súa dignidade, aos que ten dereito toda persoa traballadora, segundo recolle o Real decreto legislativo 2/2015, de 24 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores e co dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, establecido pola Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.



Bemba Inafo

Con este protocolo, dáse cumprimento ademais aos principios inspiradores da normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e á súa subministración) e nacional, en materia de procedementos de prevención e solución de conflitos nestes supostos, e a Lei orgánica para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH), pola que se establece, no artigo 48, que:

"1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo. Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte ao mesmo e a información á dirección da entidade das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo".

Todas as persoas que traballan no CONCELLO DE VILABOA, en diante a entidade, poden desempeñar un labor moi importante para impedir todo comportamento ofensivo cara a unha ou varias persoas e facer que se considere inaceptable. Con esta finalidade, a comisión negociadora traballará na concienciación do persoal ao servizo desta Administración, co fin de dar formación sobre a detección desta clase de condutas, aumentar a sensibilidade ante esta problemática e promover a tolerancia cero contra condutas ofensivas e/ou degradantes dentro da entidade.

Co obxecto de garantir a protección dos dereitos fundamentais da persoa recoñecidos na Constitución, o Concello de Vilaboa, de acordo coa normativa constitucional e comunitaria para o efecto, recoñece a necesidade de previr condutas de acoso no traballo, imposibilitando a súa aparición e erradicando todo comportamento que poida considerarse constitutivo do mesmo no ámbito laboral, comprometéndose de acordo cos seguintes principios.

(Series of handwritten signatures in blue ink along the right margin)

(Large handwritten signature in blue ink at the bottom center)



Concello de Vilaboia

2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

Todo o persoal ten dereito a recibir un trato correcto, respectuoso e digno, e a que se respecte a súa intimidade e a súa integridade física e moral, non podendo estar sometidos baixo ningunha circunstancia, xa sexa por nacemento, raza, sexo, relixión, orientación afectiva ou sexual ou identidade de xénero, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, incluída a súa condición laboral, a tratos degradantes, humillantes ou ofensivos.

Todo o persoal do Concello de Vilaboia ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, ao que se asocia un correlativo deber de protección mediante a prevención dos riscos derivados do seu traballo, incluídos os relacionados con condutas de acoso.

O Concello de Vilaboia garante como principios básicos do centro de traballo o respecto, a transparencia e o dereito de queixa das traballadoras e traballadores, e declara expresamente que non se tolerarán condutas irrespectuosas ou de calquera tipo de acoso nos centros de traballo.

Co obxectivo de previr e erradicar calquera clase de comportamento non apropiado que poida ser cualificábel como acoso laboral, sexual, por razón de sexo e/ou discriminatorio na contorna laboral, Concello de Vilaboia adoptou o acordo de implantar e desenvolver unha política contra calquera situación desta natureza, que contemple os seguintes elementos:

Unha declaración de principios na que se exprese a intolerancia absoluta do acoso laboral, sexual e/ou por razón de sexo e discriminatorio cara a calquera persoa traballadora de Concello de Vilaboia.

Unha política de divulgación e prevención, para trasladar a mensaxe da importancia que o Concello de Vilaboia outorga á erradicación de calquera forma de acoso ou conduta non apropiada, así como para dar a coñecer o procedemento para seguir en caso de ser vítima ou terceira persoa que teña coñecemento deste tipo de comportamentos.

Un procedemento de denuncia específico, que respecte a total confidencialidade da vítima de acoso laboral, sexual, por razón de sexo e/ou discriminatorio ou outras condutas non apropiadas nas relacións de traballo, e explique os pasos para seguir, así como as accións que o Concello de Vilaboia tomará para a súa resolución.

O presente protocolo ten como obxectivo previr que se produzan condutas non apropiadas que poidan dar lugar a ser cualificadas como acoso na contorna laboral e, se ocorre, asegurar que se dispón dos procedementos adecuados para actuar sobre o problema e evitar que se repita.

Con estas medidas preténdese garantir unha contorna laboral libre de situacións de acoso e violencia, no que todas as persoas están obrigadas a respectar a integridade e dignidade no ámbito profesional e persoal.

Desenvólvense así os principios inspiradores da normativa europea (Directiva 2004/113/CE, do 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e a súa subministración) e nacional, en materia de procedementos de prevención e solución de conflitos.



Gonlo Mafe

O Concello de Vilaboa subscribe os principios xerais establecidos polo Convenio 190 da OIT sobre a violencia e o acoso no seu preámbulo:

O dereito de toda persoa a un mundo do traballo libre de violencia e acoso, incluídos a violencia e o acoso por razón de xénero.

A violencia e o acoso no mundo do traballo poden constituír unha violación ou un abuso dos dereitos humanos, e que a violencia e o acoso son unha ameaza para a igualdade de oportunidades, e son inaceptables e incompatibles co traballo decente.

A importancia dunha cultura do traballo baseada no respecto mutuo e a dignidade do ser humano para previr a violencia e o acoso.

Promover unha contorna xeral de tolerancia cero fronte á violencia e o acoso co fin de facilitar a prevención deste tipo de comportamentos e prácticas, e que todos os actores do mundo do traballo deben absterse de recorrer á violencia e o acoso, previlos e combatalos.

A violencia e o acoso no mundo do traballo afectan á saúde psicolóxica, física e sexual das persoas, á súa dignidade, e á súa contorna familiar e social.

A violencia e o acoso tamén afectan á calidade dos servizos públicos e privados, e que poden impedir que as persoas, en particular as mulleres, accedan ao mercado de traballo, permanezan nel ou progresen profesionalmente.

A violencia e o acoso son incompatibles coa promoción de empresas sostibles e afectan negativamente á organización do traballo, as relacións no lugar de traballo, o compromiso dos traballadores, a reputación das empresas e a produtividade.

A violencia e o acoso por razón de xénero afectan de maneira desproporcionada ás mulleres e as nenas, e a adopción dun enfoque inclusivo e integrado que teña en conta as consideracións de xénero e aborde as causas subxacentes e os factores de risco, entre eles os estereotipos de xénero, as formas múltiples de discriminación e o abuso das relacións de poder por razón de xénero, é indispensable para acabar coa violencia e o acoso no mundo do traballo.

O CONCELLO DE VILABOA ante unha situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo e/ou discriminatorio subscribe os seguintes principios:

1. Todo o persoal ten dereito a recibir un trato correcto, respectuoso e digno, e a que se respecte a súa intimidade e a súa integridade física e moral, non podendo estar sometidos baixo ningunha circunstancia, xa sexa por nacemento, raza, sexo, relixión, orientación afectiva/sexual ou identidade de xénero, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, incluída a súa condición laboral, a tratos degradantes, humillantes ou ofensivos.
2. Todo o persoal de CONCELLO DE VILABOA ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, ao que se asocia un correlativo deber de protección mediante a prevención dos riscos derivados do seu traballo, incluídos os derivados de condutas de acoso.



Benito Negro

3. O CONCELLO DE VILABOA garante como principios básicos do centro de traballo O RESPECTO, A TRANSPARENCIA E O DEREITO DE QUEIXA DAS PERSOAS TRABALLADORAS, DECLARANDO EXPRESAMENTE QUE NON SE TOLERARÁN CONDUTAS IRRESPECTUOSAS OU DE CALQUERA TIPO DE ACOSO NOS CENTROS DE TRABALLO.
4. Como correlato do anterior, o CONCELLO DE VILABOA comprométese a asignar os medios humanos e materiais necesarios para previr e facer fronte ás consecuencias derivadas deste tipo de condutas. Velará polo mantemento dunha contorna laboral exenta de riscos e comprométese a adoptar as medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para previr a aparición de condutas de acoso en relación co persoal e directivos que presten servizos para a empresa.
5. Con obxecto de facer posible a actuación ante calquera tipo de conduta que poida ser cualificada como acoso, o CONCELLO DE VILABOA dispón dun procedemento de prevención e solución de conflitos en materia de acoso de libre acceso, no que se salvagardarán os dereitos das persoas afectadas no necesario contexto de prudencia e confidencialidade.
6. Todas as denuncias serán tratadas coa máxima seriedade e celeridade, garantindo a confidencialidade e sen que en ningún caso poidan derivarse represalias a ningunha persoa traballadora. Devandito procedemento non substituirá, interromperá, nin ampliará os prazos para as reclamacións e recursos establecidos na normativa vixente ante a Inspección de Traballo e os Tribunais de Xustiza.
7. O CONCELLO DE VILABOA garante a comunicación da presente declaración de principios ao persoal da empresa, a fin de concienciar a todo o persoal nos principios de prevención e salvagarda, así como nas medidas adoptadas para combater calquera situación de acoso que poida producirse no centro de traballo.
8. O CONCELLO DE VILABOA garante a adopción de medidas disciplinarias contra aquelas persoas traballadoras que incorresen en condutas de acoso, de acordo co establecido na normativa de aplicación.

(Series of handwritten signatures in blue ink, corresponding to the numbered list items)

(Large handwritten signature in blue ink)



Genito work

3. ACOSO

Con carácter xeral, enténdese por acoso, en calquera das súas formas, todo comportamento por acción ou omisión mantido no tempo sexa este verbal ou físico, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna de indefensión, intimidatorio, degradante ou ofensivo.

As características principais que se deducen desta definición son:

- a. Prodúcese un dano físico e/ou psicolóxico que pode adoptar distintas manifestacións.
- b. Ocorre de forma reiterada e ao longo do tempo.
- c. A situación de desigualdade entre persoa acosadora e acosada provoca que esta última non se poida defender e atópese illada.
- d. A actitude pasiva de quen observa o acoso polo medo para ser obxecto do mesmo.

Aínda que a forma habitual de acoso parte dunha posición xerarquizada de poder, existen tamén outras formas:

- Acoso descendente: o que se produce desde unha persoa que ocupa unha posición superior á vítima.
- Acoso horizontal: o que se orixina entre compañeiros e compañeiras da mesma categoría ou nivel xerárquico.
- Acoso ascendente: o que procede desde unha persoa que ocupa un posto inferior á situación da vítima.

A continuación, recóllense algunhas formas de acoso que pola súa frecuencia aparecen definidas na normativa:

"A expresión violencia e acoso no mundo do traballo designa un conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero" (Art. 1.a) Convenio 190 OIT).

"A expresión violencia e acoso por razón de xénero designa a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual" (Art. 1. b) Convenio 190 OIT).

3.1. Acoso sexual no traballo

Constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal, non verbal ou físico, non consentido de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

O acoso sexual ten diferentes manifestacións e pode exercerse tanto por parte dunha ou dun superior xerárquico como doutra traballadora ou traballador, e mesmo por parte de terceiras persoas relacionadas coa vítima por causa de traballo, sempre que se produza no ámbito laboral, aínda que non tivese lugar de forma reiterada nin sistemática.



ambio hup

Pode tratarse de:

- Requirimento de favores sexuais, acompañado de promesas explícitas ou implícitas dun trato preferente se se accede ao requirimento ou ben de ameazas no caso de non acceder.
- Facer miradas lascivas ao corpo.
- Impoñer o contacto físico deliberado e non solicitado (tocar, facer masaxes non desexados).
- Contacto físico de carácter sexual, xeralmente acompañado de comentarios ou xestos ofensivos non desexados pola persoa acosada, sen emprego de forza ou intimidación.
- Proposicións sexuais, insultos ou ameazas.
- Agresións sexuais, uso da forza para intimidar e obter favores sexuais.
- Convites impúdicos ou comprometedores ou uso de material pornográfico no centro de traballo.
- Bromas sobre o sexo ou abuso da linguaxe con comentarios sobre a aparencia ou con algunhas observacións suxestivas e desagradables, que son rexeitadas pola persoa obrigada escoitalas.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil ou ofensivo a través de comentarios de natureza sexual, bromas, etc., con insistencia e repetición (acoso ambiental).
- Calquera incursión na intimidade ou no espazo físico non desexado (tocamentos, beliscos, caricias etc.)

3.2. Acoso por razón de sexo

Considérase 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 intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Algúns exemplos que poden ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home.
- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas do outro sexo.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Dicar insultos baseados no sexo e/ou orientación da persoa traballadora.
- Ridiculización e desprezo das capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres.
- Realización das condutas anteriores con persoas lesbianas, gais, transexuais ou bisexuais.
- Avaliación do traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma segada, en función do seu sexo ou da súa orientación sexual.
- Asignación de tarefas ou traballos por debaixo da capacidade profesional ou competencias da persoa.
- Trato desfavorable por razón de embarazo ou maternidade.
- Condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou a súa continuidade nel, a formación profesional, as retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.
- Asignación dun traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou categoría profesional.



Comité MUP

- Atribución de tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Impedimento deliberado do seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamento etc.)
- Denegación arbitraria de permisos ou licenzas ás que se ten dereito.

3.3. Acoso moral

Segundo a Nota técnica de prevención núm. 476 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, o acoso moral é a situación na que unha persoa ou grupo exerce violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática e durante un tempo prolongado, sobre outra persoa no lugar de traballo.

É toda conduta, práctica ou comportamento realizado de modo sistemático ou recorrente no seo dunha relación de traballo que supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se tenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, a súa promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, o que lle afecta negativamente ao contorno laboral. Este tipo de acoso pode, por tanto, darse de home a muller, de home a home, de muller a home e de muller a muller.

3.4. Acoso discriminatorio

"Toda conduta non desexada relacionada coa orixe racial ou étnica, a relixión ou conviccións, a discapacidade, a idade dunha persoa, que teña como obxectivo ou consecuencia atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatorio, humillante ou ofensivo" (art. 28 da Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social).

Con todo, calquera conduta susceptible de poder ser cualificada como intimidatoria será tratada a través do procedemento establecido neste protocolo.



Concello Vilabo

4. OBXECTO E ÁMBITO DE APLICACIÓN

Para os efectos deste protocolo, a expresión suxeito protexido refírese ás persoas amparadas polo protocolo e comprende o persoal que preste servizos para o Concello de Vilabo, o que inclúe calquera sitio ou momento no que as persoas se atopen por razóns profesionais ou laborais (viaxes, xornadas formativas, reunións etc.) e calquera persoa cuxa relación laboral co Concello conclúese e invoque algunha das causas de acoso anteriores como motivo da extinción da relación laboral, nos prazos que procedimentalmente correspondan.

A responsabilidade da entidade inclúe:

- A protección ao persoal do Concello de Vilabo ante condutas de acoso por parte de persoas externas.
- A protección a persoas externas vinculadas o Concello, aínda que non teñan vínculo laboral directo.

No caso de que as situacións amparadas por este procedemento lle afectasen a persoal subcontratado ou autónomo, procederase á notificación fidedigna á persoa ou persoas responsables da subcontrata ou persoal autónomo para que procedan á activación do seu procedemento interno de prevención do acoso.



5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Establécense como medidas preventivas de acoso as seguintes:

1. Sensibilizar a todo o persoal na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso e nos procedementos de actuación determinados neste protocolo, no caso de que se produzan.
2. Divulgar os principios enunciados de non tolerar estas condutas, para o que se empregarán, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas legalmente e o principio de corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda ao persoal que ocupa cargos de responsabilidade.
3. Difundir este protocolo para coñecemento de todo o persoal e da súa representación legal. Así, co obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgarase o seu contido o máis amplamente posible dentro e fóra do Concello.
4. O Concello de Vilaboia comprométese a ofrecerlle ao seu persoal unha formación específica que garanta a prevención e resolución eficaz dos problemas. Así mesmo, proporcionarase unha formación xeral a persoal con responsabilidade, que lle permita identificar os factores que contribúen a impedir que se produzan situacións de acoso e a familiarizarse coas súas responsabilidades nesta materia.

As accións de sensibilización, información e formación perseguirán os seguintes obxectivos:

- Facilitar que mulleres e homes tomen conciencia do seu comportamento e asuman a súa responsabilidade, evitando aquelas accións que poidan resultar ofensivas, discriminatorias ou abusivas.
- Facer a todo o mundo consciente da súa responsabilidade na construción dun contorno de traballo respectuoso, especialmente as persoas con responsabilidade.
- Promover un cambio nas actitudes en relación co rol das mulleres no traballo
- Deixar claro que deben evitarse aqueles comportamentos que poidan comportar que unha persoa se sinta incómoda ou excluída, ou que a sitúen nun nivel de desigualdade.
- Construír unha linguaxe que transmita ideas de equilibrio e igualdade entre mulleres e homes.
- Identificar unha situación de acoso e coñecer o protocolo.
- Mostrar tolerancia cero ante situacións de violencia nos ámbitos de traballo.



Genie hope

6. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

O persoal con responsabilidade xerárquica e compañeiros ou compañeiras coñecedores dos feitos estarán obrigados a informar (os superiores, comisión igualdade ou delegados sindicais).

No caso de que se produza unha situación de acoso no Concello de Vilaboa, existen dúas vías de resolución: interna e externa. Utilizar unha vía de resolución en ningún caso exclúe a posibilidade de utilizar tamén a outra.

A vía interna resolverase no marco da propia entidade.

As vías de resolución externas son a vía administrativa (Inspección de Traballo) e a vía xudicial.

O obxectivo deste procedemento é investigar exhaustivamente os feitos, coa finalidade de emitir un informe sobre a existencia ou inexistencia de evidencias ante unha situación de acoso, ademais de propoñer medidas de intervención para a posterior adopción das medidas de actuación necesarias, tendo en conta as evidencias, recomendacións e propostas de intervención.

6.1. Comisión de investigación de acoso e comisión instrutora de acoso

Ante a recepción dunha denuncia por acoso, darase inicio a un procedemento de investigación interno que será tramitado pola comisión de investigación de acoso, preceptivo e con carácter previo ao comezo do procedemento de instrución que será tramitado pola comisión instrutora de acoso.

6.1.1. Comisión de investigación de acoso

Para a elección das persoas que configurarán esta comisión de investigación de acoso o Concello de Vilaboa e cada sindicato presentarán candidaturas ante a comisión negociadora; as persoas designadas terán que contar co apoio unánime das e dos seus integrantes. A comisión negociadora acordará o nomeamento de titulares e suplentes.

A persoa denunciante poderá elixir quen, de entre as integrantes da comisión de investigación de acoso, levará a dirección na investigación interna do expediente. Se a persoa denunciante non a elixise, serán as e os integrantes desta comisión quen decidan a persoa que levará a dirección en cada caso que investiguen.

Esta comisión estará formada por TRES PERSOAS titulares, e tres suplentes elixidas unanimemente pola comisión negociadora. No suposto de empate no proceso de nomeamento pola comisión, será a decisión do Alcalde a que desempate e procederá co seu voto ao nomeamento das persoas titulares.

Redactarase unha acta do resultado deste nomeamento, que lle será comunicado a cada unha das persoas designadas, que deberán aceptar o cargo.

As persoas implicadas neste proceso deberán actuar con total independencia e plena responsabilidade na investigación dos presuntos casos de acoso que se presenten.



Carmelo Rufo

As persoas que investiguen o expediente e a aquelas implicadas en todo o proceso esixiráselles total discreción, para o que asinarán un compromiso de confidencialidade que se incorporará ao expediente.

A transgresión destas obrigas implicará unha sanción, que poderá ir desde un apercibimento ata a apertura dun expediente disciplinario de acordo coa normativa de aplicación, naqueles casos en que se causase un notable prexuízo para a dignidade e honra dalgunha das persoas implicadas no proceso.

As funcións principais da comisión de investigación de acoso son:

- Recibir queixas ou denuncias de presuntas situacións de acoso.
- Atender as persoas afectadas.
- Levar a cabo, con obxectividade e neutralidade, a investigación pertinente.
- Recomendarlle á comisión instrutora de acoso, se fose necesario, medidas cautelares preventivas.
- Elaborar un informe coas conclusións pertinentes que se entregarán á comisión instrutora de acoso.
- Cumprir cos prazos e procedemento establecidos.

6.1.2. Comisión instrutora de acoso

Esta comisión estará formada por TRES PERSOAS, elixidas pola entidade.

A comisión instrutora de acoso analizará o informe coas conclusións pertinentes que elaborase a comisión de investigación de acoso. A elección das persoas que configurarán a comisión instrutora é potestade do Concello de Vilaboa, que poderá contar con profesionais externas e externos para a instrución do procedemento. A entidade designará a titulares e suplentes.

As persoas implicadas en todo o proceso deberán actuar con total independencia e plena responsabilidade na investigación dos presuntos casos de acoso que se presenten.

As persoas que instrúan o expediente e a aquelas implicadas en todo o proceso esixiráselles total discreción e confidencialidade, para o que asinarán un compromiso de confidencialidade que se incorporará ao expediente.

A transgresión destas obrigas implicará unha sanción, que poderá ir desde un apercibimento ata a apertura dun expediente disciplinario, de acordo coa normativa de aplicación, naqueles casos en que se causase un notable prexuízo para a dignidade e honra dalgunha das persoas implicadas no proceso.

As funcións principais da comisión de instrución de acoso son:

- Recibir o expediente de investigación elaborado pola comisión de investigación de acoso.
- Ampliar a investigación realizada pola comisión de investigación de acoso, se o considerasen necesario.
- Levar a cabo, con obxectividade e neutralidade, a instrución pertinente.
- Adoptar, se fose necesario, medidas cautelares preventivas.



Contra

- Elaborar un informe coas conclusións da instrución.
- Finalizar a instrución coa resolución do expediente.
- Propoñer, se procede, un expediente de medidas disciplinarias.
- Cumprir cos prazos e procedemento establecidos.

6.2. Vía de presentación de denuncias por acoso laboral, sexual e por razón de sexo

A presentación de denuncias por acoso laboral, sexual e por razón de sexo efectuarase a través da comisión de investigación de acoso, coa presentación do formulario de denuncia a unha das persoas integrantes desta comisión.

Se se recibe a denuncia por outra canle trasladarase á comisión de investigación de acoso.

En calquera caso, se algunha das persoas integrantes da comisión negociadora ou algún membro da representación sindical recibise unha denuncia, presentaraa de inmediato ante a comisión de investigación de acoso, que estará obrigada a garantir a confidencialidade no tratamento dos casos, independentemente da vía que se escolla para realizar a denuncia.

A denuncia formalizarase por escrito e co formulario establecido.

As persoas implicadas poderán ser asistidas por unha delegada ou delegado de prevención ou unha asesora ou asesor ao longo de todo o procedemento, se así o requiren.

6.3. Denuncia

O procedemento iníciase coa denuncia, con achega de indicios, realizada pola persoa agraviada ou por terceiras persoas.

O persoal con responsabilidade xerárquica e os compañeiros e compañeiras que teñan coñecemento de feitos que poidan ser considerados como acoso, estarán obrigados a informar sobre os posibles casos de acoso que poida cometer quen estea baixo a súa dependencia xerárquica ou que poidan afectarlle ao persoal que integre o seu equipo de traballo. Será motivo de apercibimento non comunicar estes feitos se se tivese coñecemento deles.

A denuncia presentarase ante a comisión de investigación de acoso. As persoas integrantes serían designadas con carácter previo pola comisión negociadora seguindo os criterios técnicos e serán elixidas de entre o persoal que conforma o cadro da entidade.

No caso dunha denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, ademais de decidir se quere que a denuncia se interpoña, en base ao principio de respecto e protección ás persoas recoñecido neste protocolo.

No caso de que a presunta vítima non subscriba a denuncia, o procedemento continuará o seu trámite conforme ao establecido no protocolo.



Carminha Surro

6.4. Procedemento

Ante unha denuncia presentada por acoso protexerase en todo momento a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima en canto á súa seguridade e saúde e tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

A iniciación do procedemento que se describe a continuación non lle impide á vítima a utilización, paralela ou posterior, de vías administrativas ou xudiciais.

As persoas responsables da comisión de investigación de acoso, unha vez recibida a denuncia, reuniranse nas seguintes 48 HORAS e nun máximo de 72 HORAS analizarán a denuncia e iniciarán as investigacións preliminares.

Valorarán solicitar un informe ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais, e dos feitos denunciados.

A continuación, nun prazo máximo DUN DÍA HÁBIL, conforme ao calendario laboral do Concello de Vilaboa, os/as integrantes da comisión de investigación comunicaranlle a denuncia á persoa denunciada mediante una notificación fidedigna.

A persoa denunciada poderá, nun prazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES, responder por escrito ou verbalmente e achegar os elementos que considere necesarios para a investigación do caso.

Desde a comisión de investigación de acoso solicitaranse as probas e testemuños necesarios para analizar os indicios.

Unha vez finalizada a investigación, elaborárase un informe sobre o caso, no que se indicarán o resultado das conclusións alcanzadas e as circunstancias agravantes ou atenuantes observadas nel, e enviarase á comisión instrutora de acoso do Concello de Vilaboa nun prazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

Se das conclusións se deduce que non se confirman indicios de acoso, archivarase o expediente.

No caso de que o informe de avaliación do caso indique que o acoso se produciu, corresponderalle á comisión instrutora de acoso analizar o procedemento realizado pola comisión de investigación de acoso e emitir o informe preceptivo, que se enviará á persoa responsable do Servizo de persoal, que valorará se procede a incoación dun expediente disciplinario, conforme ao establecido na normativa legal que corresponda.

6.4.1. Procedemento informal

En atención a que na maioría dos casos o que se pretende é que a conduta indesexada cese, en primeiro lugar e como trámite extraoficial, as e os investigadores, en función da gravidade dos feitos denunciados, valorarán a posibilidade de seguir un procedemento informal, consistente en que a propia persoa afectada ou as persoas que investigan o procedemento lle lean a denuncia á persoa denunciada, coa finalidade de que esta poida achegar a súa visión dos feitos. De quedaren



Concello Vilaboia

constatados na entrevista, explicaráselle claramente que esa conduta non é ben recibida, que é ofensiva e incómoda e que interfere no seu traballo, a fin de que esta cese.

Este trámite poderá ser levado a cabo se as persoas afectadas pola situación de acoso (denunciada e denunciante) o aceptan e as persoas integrantes da comisión de investigación de acoso así o deciden, de mutuo acordo e nun prazo de SETE DÍAS HÁBILES para a súa resolución.

Do resultado do procedemento coa conformidade das persoas afectadas (denunciada e denunciante) emitírase un informe que se incorporará ao expediente e procederase ao seu arquivo.

De non haber conformidade coa proposta de resolución exposta ás persoas afectadas pola situación de acoso (denunciada e denunciante) procederase ao comezo do procedemento formal.

6.4.2. Procedemento formal

Cando o procedemento informal descrito no punto anterior non dea resultado ou resulte non apropiado para resolver a situación de acoso, recorrerase ao procedemento formal, agora descrito:

Unha vez recibida a denuncia, a comisión de investigación de acoso iniciará unha investigación dos feitos, con total respecto das partes implicadas, en base aos principios recoñecidos neste protocolo e sempre que non exista incompatibilidade coas persoas integrantes desta. Nese caso a persoa incompatible será excluída do proceso e substituída pola persoa designada pola comisión negociadora como suplente.

A denuncia dará lugar á inmediata apertura dun expediente informativo encamiñado á investigación dos feitos, daráselle trámite de audiencia a todas as persoas intervinientes e practícaranse cantas dilixencias se estimen necesarias co fin de dilucidar a veracidade dos feitos ocorridos.

O expediente informativo desenvolverase baixo os principios de obxectividade, confidencialidade, axilidade, contradición, igualdade e presunción de inocencia no seo da comisión de investigación de acoso.

Ata que o asunto quede resolto, o Concello de Vilaboia, a instancia da comisión de investigación de acoso, poderá establecer con carácter cautelar a separación da vítima e a presunta persoa acosadora, quen será obxecto de mobilidade, sen que isto signifique una modificación substancial das condicións de traballo.

As medidas cautelares impostas en ningún caso poderán supoñer para a persoa denunciante un prexuízo nas súas condicións de traballo nin a modificación substancial destas. No caso de que unha das medidas consista no cambio de posto de traballo, será a persoa denunciante quen terá a opción de propoñer quen debe cambiar de posto.

O prazo máximo establecido para desenvolver o procedemento de investigación será de QUINCE DÍAS HÁBILES a partir da recepción da denuncia.



Concello de Vilaboa

6.5. Resolución

Finalizada a investigación, a comisión de investigación de acoso elaborará e aprobará un informe de conclusións que, nun máximo de TRES DÍAS HÁBILES, lle será remitido á comisión instrutora de acoso e á persoa responsable do Servizo de persoal para a adopción de medidas neste ámbito.

Esta resolución deberá realizarse sempre por escrito e deberá incluír:

- Antecedentes de feito (motivo da denuncia).
- Data de inicio do expediente.
- Resumo das actuacións realizadas, entrevistas e documentos ou probas analizadas.
- Conclusións (apreciación ou non de indicios).
- Propostas de medidas cautelares preventivas.

Se non se apreciaron indicios razoables, propoñeráse á persoa designada pola entidade como responsable do Servizo de persoal do Concello o arquivo do expediente.

Se se apreciaron indicios suficientes da existencia dunha posible infracción, a comisión de investigación de acoso informará a comisión instrutora de acoso para que instrúa o expediente que proceda, conforme ao disposto neste protocolo e normativa de aplicación.

A comisión instrutora de acoso, como órgano específico encargado de resolver, e previo informe da comisión de investigación de acoso, comunicaralles por escrito nun prazo de CINCO DÍAS HÁBILES á persoa acosada e á persoa que cometeu a ofensa a proposta da comisión de investigación.

A documentación que obre nos expedientes relacionados con esta materia será custodiada dentro do Departamento de persoal pola persoa que designe a entidade e que será responsable da súa custodia.

Con todo, atendendo ás comprobacións realizadas no expediente, o Concello de Vilaboa poderá determinar a conveniencia e viabilidade, cando a organización do traballo o permita, de efectuar un cambio provisional de posto no caso de que a persoa denunciante o solicite, ou calquera outra medida que resultase procedente en función dos feitos comprobados e avaliados.

Se a comisión instrutora de acoso precisase ampliar a investigación efectuada pola comisión de investigación de acoso, o procedemento deberá estar substanciado nun prazo máximo de TRINTA DÍAS HÁBILES, contados a partir do día seguinte ao da presentación da denuncia.

6.6. Sancións

A constatación da existencia de acoso será considerada como falta laboral moi grave e sancionada atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso, de acordo coa normativa de aplicación.

Cando se constate a existencia de acoso en calquera das súas modalidades o Concello de Vilaboa adoptará cantas medidas correctoras estime oportunas, previo informe da comisión instrutora de acoso, na aplicación do Réxime disciplinario previsto no Real Decreto Legislativo 5/2015 do 30 de outubro ou normativa de aplicación.



Centro de

As medidas correctoras deberán ser adoptadas gradual e proporcionalmente respecto da gravidade das condutas apreciadas.

Circunstancias agravantes observadas:

- A persoa denunciada é reincidente na comisión de actos de acoso.
- Haia dúas ao máis persoas acosadas.
- Acreditase condutas intimidatorias ou represalias por parte da persoa acosadora.
- A persoa acosadora ten poder de decisión respecto da relación laboral da persoa acosada.
- A persoa acosada ten algún tipo de discapacidade.
- O estado físico ou psicolóxico da persoa acosada sufriu graves alteracións acreditadas por un/a médico/a.
- Realízanse presións ou coaccións á persoa acosada, testemuñas ou persoas da súa contorna laboral ou familiar coa intención de evitar ou prexudicar a investigación.

Cando non se constate a existencia de situacións de acoso ou non sexa posible a súa verificación archivarase o expediente e darase por finalizado o proceso, sen menoscabo das funcións de seguimento que as persoas responsables realicen para que tal situación non se repita.

6.7. Protección ás vítimas

A entidade, no caso de que estime que quedase suficientemente demostrada a existencia de acoso, tomará as medidas oportunas para que, se é posible, a parte acosadora e a vítima non convivan no mesmo contorno laboral, medidas sobre as que terá preferencia a parte acosada.

6.8. Falsas denuncias

No caso de que se conclúa que non existiu acoso na situación denunciada e igualmente se determine a mala fe da denuncia, a entidade adoptará as medidas disciplinarias correspondentes.

(Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the bottom right and several smaller ones above it.)

(Large handwritten signature in blue ink at the bottom center.)



7. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PROTOCOLO

A partir da aprobación do texto do protocolo realizarase un seguimento periódico para rexistrar de maneira regular as incidencias producidas e as causas. O obxectivo é mellorar o proceso e realizar as accións que correspondan.

Este seguimento complementarase cunha avaliación das actividades e procesos que se realizaron e dos resultados e impactos das actuacións.

A partir dos resultados do informe anual de avaliación, se se detectan puntos para mellorar, modificar ou incluír no texto do protocolo efectuarase a revisión, se procede.

O proceso de seguimento e avaliación recollerá información cuantitativa (número de procedementos) e cualitativa baixo unha perspectiva de xénero.

Elaboraranse indicadores de obxectivo, resultado e impacto cos datos desagregados por sexo, entre os que deben incluírse:

- Número e tipos de accións realizadas de información, sensibilización e formación.
- Número de situacións de acoso laboral, sexual ou acoso por razón de sexo que se comunicaron ou denunciaron.
- Número de casos resoltos non confirmados.
- Número e tipos de medidas correctoras implementadas.
- Media de casos resoltos confirmados.



Carpiño Inoche

8. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSOAL

Para salvaguardar a integridade da persoa denunciante, de posibles testemuñas e da persoa presunta acosadora, a cada expediente iniciado asignaráselle un código alfanumérico que incluírá toda a documentación e información elaborada durante o procedemento de investigación de acoso e o procedemento de instrución de acoso .

As persoas investigadoras e as instrutoras serán responsables da salvagarda da intimidade de todas elas e con esta finalidade habilitarase un espazo pechado que se situará no Servizo de Recursos Humanos, cuxa custodia lle corresponderá á persoa designada pola entidade e ao que só terán acceso as persoas investigadoras e instrutoras de cada expediente.

Os datos de carácter persoal e a documentación óbrante no expediente só poderán facerse públicos no caso de que haxa unha solicitude por parte da Administración ou ante un procedemento xudicial.

No caso de que durante o procedemento se vulnere calquera norma da Lei Orgánica de Protección de Datos (LOPD) respecto das persoas implicadas nel, a persoa responsable poderá ser sancionada.

(Series of handwritten signatures in blue ink on the right margin)

(Large handwritten signature in blue ink at the bottom center)



Concello hupo

9. DENIFICIÓN DE PRINCIPIOS

Confidencialidade: as persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación.

Dilixencia: a investigación e a resolución sobre a conduta denunciada deben realizarse sen demoras indebidas, de forma que o procedemento poida ser completado no menor tempo posible respectando as garantías debidas.

Contradición: o procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Todas as persoas intervinientes deben buscar de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.

Restitución das vítimas: se o acoso realizado se concretou nun menoscabo das condicións laborais da vítima, o Concello deberá restituíla nas condicións máis próximas posibles á súa situación laboral de orixe, co acordo da vítima e dentro das posibilidades organizativas.

Protección da saúde das vítimas: o Concello deberá adoptar as medidas que estime pertinentes para garantir o dereito á protección da saúde das e os traballadores afectados.

Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente as represalias contra as persoas que efectúen unha denuncia, comparezan como testemuñas ou participen nunha investigación sobre acoso, sempre que se actuase de boa fe.



Demilo logo

0. INCOMPATIBILIDADES

No caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante ou denunciada) tivese, respecto de calquera membro da comisión de investigación de acoso ou da comisión instrutora de acoso, unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta, a persoa afectada quedará automaticamente invalidada para formar parte dese procedemento, e será substituída por unha persoa suplente, previamente designada pola comisión negociadora para a comisión de investigación de acoso ou por unha substituta ou substituto designado pola entidade para a comisión instrutora de acoso.

Se unha persoa, membro da comisión de investigación de acoso ou da comisión de instrución de acoso, fose denunciada ou denunciante, quedará invalidada para intervenir en calquera outro procedemento ata a completa resolución do seu propio caso.

A incompatibilidade dunha persoa membro da comisión de investigación de acoso ou da comisión instrutora de acoso para actuar nun procedemento concreto pode ser alegada por ela mesma, por calquera outra persoa destas comisións, ou por calquera das partes que interveñen no proceso.

En caso de discrepancia será unha persoa designada pola entidade a que, oídas as partes, resolverá de acordo co seu mellor criterio.

(Sección de firmas manuscritas)

(Firma manuscrita)



Concello de Vilaboa

DISPOSICIÓN FINAIS

Este protocolo entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura e estará vixente a partir desa data.

Con posterioridade á entrada en vigor constituiranse:

- Unha comisión de investigación de acoso que estará formada por tres persoas titulares e tres suplentes, previa designación pola representación do Concello e os membros do comité integrantes da comisión negociadora.
- Unha comisión instrutora de acoso, que estará formada por tres persoas, previa designación polo Concello.

Unha vez asinado, o texto do documento do protocolo presentárase e difundírase entre o persoal do Concello de Vilaboa.

Este documento admite a súa adaptación ou variación en función da evolución das circunstancias no futuro.

Este protocolo será de aplicación en todos os centros e servizos do Concello de Vilaboa e vincula a todo o seu persoal.

A súa vixencia é indefinida.

En Vilaboa, a 22 de novembro de 2021



ANEXO I

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL	CONDUCTAS QUE NON SON ACOSO MORAL
<p>ABUSO DE AUTORIDADE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deixar a traballadora ou traballador de forma continuada sen ocupación efectiva ou incomunicado sen ningunha causa que o xustifique. ▶ Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que se lle asignan á traballadora ou traballador. ▶ Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo. ▶ Accións de represalia fronte a traballadoras ou traballadores que expuxeron queixas, denuncias ou demandas fronte á empresa ou que colaboraron coas ou cos reclamantes. <p>TRATO VEXATORIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Insultar ou menosprezar repetidamente unha traballadora ou traballador. ▶ Reprendela ou reprendelo reiteradamente diante doutras persoas. ▶ Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada. <p>ACOSO DISCRIMINATORIO (art. 8.13 bis TLISOS), cando está motivado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Crenzas políticas e relixiosas da vítima. ▶ Ataques por motivos sindicais. ▶ Sexo ou orientación sexual. ▶ Mulleres embarazadas ou maternidade. ▶ Idade ou estado civil. ▶ Orixe, etnia ou nacionalidade. ▶ Discapacidade. 	<p>(Sen prexuízo de que poidan ser constitutivas doutras infraccións)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido. ▶ Actos puntuais discriminatorios (art. 8.12 do TRLISOS). ▶ Presións para aumentar a xornada ou realizar determinados traballos. ▶ Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varias traballadoras ou traballadores. ▶ Conflitos durante as folgas, protestas, etc. ▶ Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varias persoas sen coordinación entre elas. ▶ Amoestacións sen descualificar por non realizar ben o traballo. ▶ Conflitos persoais e sindicais.

habe
Carlo

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the bottom right and several smaller ones above it.]

[Large handwritten signature in blue ink at the bottom left.]



ANEXO II

FORMULARIO DE DENUNCIA

Datos da persoa denunciante

Nome completo			
Cargo		Teléfono	
Funcións que realiza			

Datos da persoa denunciada

Nome completo			
Cargo			
Funcións que realiza			
Nivel xerárquico do presunto/a acosador/a respecto da persoa denunciante/vítima			
Nivel Superior <input type="checkbox"/>		Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿O/a presunto/a acusado/a traballa directamente co/a denunciante/ vítima?			
Sí <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	Ás veces <input type="checkbox"/>
¿A persoa denunciante/vítima puxo en coñecemento do seu superior/a inmediato/a esta situación?			
Sí <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
¿A persoa denunciada é o seu xefe/a superior inmediato/a?			
Sí <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	

Describe as condutas manifestadas pola persoa denunciada que avalarían a denuncia

--

Ceolvia noyo

[Handwritten signatures and marks in blue ink]

[Large handwritten signature in blue ink]



Cambio base

Para acreditarlo apórtase:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ningunha evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testemuñas |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Outros |

Si respondeu "Outros" realice unha descrición:

Observacións:

Nome e sinatura da persoa denunciante

Data ___/___/___

Nome e sinatura da persoa receptora

