



PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E AO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE XÉNERO EN ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL, POR RAZÓNS DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE XÉNERO

2. CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ERRADICACIÓN DO ACOSO SEXUAL, POR RAZÓNS DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE XÉNERO

2.1. A tutela preventiva fronte ao acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante condutas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero

2.1.2. Concepto e condutas constitutivas de acoso sexual , acoso por razón de sexo e acoso por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero

2.1.2.1. Definición e condutas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición de acoso por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero

2.1.2.3. Condutas constitutivas de acoso por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero

2.2. O procedemento de actuación

2.2.1. Presentación da queixa, activación do protocolo e tramitación do expediente administrativo

2.2.2. A resolución do expediente de acoso

2.2.3. Seguimento

3. DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

5. REFERENCIAS LEXISLATIVAS

1

COMPROMISO DE ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE XÉNERO

Ardora Formación y Servizos, S. Coop. Galega (en adelante Ardora) é unha empresa de economía social que fai seus os principios cooperativos aprobados pola Alianza Cooperativa Internacional, a saber: Adhesión voluntaria e aberta, Xestión democrática por parte dos socios e socias, Participación económica, Autonomía e independencia, Educación, Formación e información, Intercooperación, Interese pola comunidade.

En Ardora apostamos por un modelo de relacións laborais que privilexia a xeración de emprego sobre os beneficios económico-financeiros, que busca a conciliación do desempeño laboral co desenvolvemento doutras potencialidades persoais e que privilexia a motivación e implicación no traballo como factor de calidade. Na base deste modelo está a igualdade entre sexos, coa que Ardora está plenamente comprometida, así como coa promoción do papel das mulleres nas cooperativas e na sociedade. Froitos deste compromiso son as medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral promovidas na cooperativa, o emprego dunha linguaxe inclusiva non sexista, a formación no ámbito de igualdade das persoas socias e traballadoras e a participación en programas de igualdade promovidos por entidades asociativas e administracións públicas.

Por todo isto, presentamos este protocolo co que Ardora manifesta o seu compromiso para acadar espazos de traballo seguros e unhas relacións societarias e laborais onde se repiten e garanten os dereitos humanos e a dignidade de todas as persoas, desde a liberdade e o respecto. Todo isto para construír, consecuentemente, unhas relacións libres de situación de acoso sexual ou discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual e/ou

identidade de xénero. Así mesmo, manifesta o compromiso de tolerancia cero ante o acoso e unha desaprobación clara e rotunda de condutas e actitudes ofensivas, discriminatorias e/ou abusivas.

Ao adoptar este protocolo, Ardora quere subliñar o seu compromiso e informar a todo o persoal que presta servizos na cooperativa, incluídas as persoas que, non tendo relación laboral, colaboran coa organización, sexan persoas en formación, que realicen prácticas non laborais ou labores de voluntariado.

Cando a presunta persoa acosadora quede fóra do ámbito de actuación do Consello Reitor da empresa e, polo tanto, Ardora non poida aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirase á empresa competente ao obxecto de que solucione o problema e, no seu caso, sancione á persoa responsable, advertíndolle que, de non facelo, a relación mercantil entrámbalas dúas empresas poderá extinguirse.

O protocolo será de aplicación ás situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero que se producen durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo:

- a)** no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo;
- b)** nos lugares onde a persoa traballadora descansa ou onde come, ou nos que usa instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios;
- c)** nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo;
- d)** no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medios de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
- e)** no aloxamento proporcionado pola cooperativa;
- f)** nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

Este protocolo de cumprimento a canto esixen os artigos 46.2 e 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o RD 901/2020 do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, do 28 de

maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

En efecto, Ardora 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 se poidan expor, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

Nigrán, 22 de abril de 2022

Asinado:

M^a Teresa Rivas Grande

Ana Isabel Pérez López

Presidenta

Secretaria

2

CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE XÉNERO

Coa finalidade de dar cumprimento ao compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos expostos ata o momento, a empresa Ardora implanta un procedemento de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero que foi acordado pola Asemblea Xeral Extraordinaria de data 22 de abril de 2022. Este protocolo establece o mecanismo de actuación de maneira integral e efectiva ante calquera comportamento que poida resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero. Para iso, este protocolo contempla os tres tipos de medidas establecidos no apartado 7 do Anexo do RD 901/2020, do 13 de outubro:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición do acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero e identificación de condutas que puidesen ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas ou procedimentais de actuación fronte ao acoso para recoller as queixas ou denuncias que puidesen producirse e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas fronte ao acoso e no seu caso, réxime disciplinario.

2.1. A TUTELA PREVENTIVA FRONTE AO ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante condutas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero.

A empresa Ardora formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subliñar como deben ser as relacións entre o persoal de empresa e as condutas que non resultan tolerables na organización.

Este procedemento resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero que poida manifestarse en Ardora.

Ardora, ao implantar este procedemento, asume o seu compromiso de previr, non tolerar, combater e perseguir calquera manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero na súa organización. O acoso é, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses xurídicos entre os que destaca a dignidade da persoa traballadora como positivización do dereito á vida e á integridade física, psíquica e moral. A afectación á dignidade, con todo, non impide que un acto destas características poida xerar igualmente un dano a outros intereses xurídicos distintos tales como a igualdade e a prohibición de discriminación, a honra, a propia imaxe, a intimidade, a saúde etc. pero aínda e con iso será sempre por definición contrario á dignidade. O acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero causa sempre unha afectación á dignidade de quen o sofre e é constitutivo de discriminación.

No ámbito de Ardora non se permitirán nin tolerarán condutas que poidan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero en calquera das súas manifestacións. A empresa sancionará tanto a quen incorra nunha conduta ofensiva como a quen a promova, fomente e/ou tolere.

Todo o persoal da empresa ten a obrigaón de respectar os dereitos fundamentais de todas as persoas que conformamos Ardora, así como daquelas persoas que presten servizos nela. En especial, absteranse de ter

comportamentos que resulten contrarios á dignidade, intimidade e ao principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre condutas respectuosas.

Non obstante o anterior, de entender que está a ser acosada ou de ter coñecemento dunha situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero, calquera traballador ou traballadora disporá da posibilidade de, mediante queixa ou denuncia, activar este protocolo como procedemento interno, confidencial e rápido en aras á súa erradicación e reparación de efectos.

Instruído o correspondente expediente informativo, de confirmarse a concorrencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero, Ardora sancionará a quen corresponda, comprometéndose a usar todo o seu poder de Consello Reitor e sancionador para garantir unha contorna de traballo libre de violencia, de condutas discriminatorias sexistas e axeitado aos principios de seguridade e saúde no traballo.

2.1.2 Concepto e condutas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.

2.1.2.1. Definición e condutas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sen prexuízo do establecido no Código penal, para os efectos deste protocolo constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentarse contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Considerarase discriminatorio todo acoso sexual.

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

A título de exemplo e sen ánimo excluín-te nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual as condutas que se describen a continuación:

Condutas verbais:

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións ou presión para a actividade sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos indesexados por redes sociais.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

Condutas 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, achegamento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" ou 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 para elixir entre someterse aos requirimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten o 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 persoa acosadora será aquela que teña poder, sexa directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual a persoa acosadora crea unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indesexados de natureza sexual. Pode ser realizados por calquera membro da empresa, con independencia da súa posición ou status, ou por terceiras persoas situadas dalgún modo na contorna de traballo.

2.1.2.2.- Definición de acoso por razón de sexo

Definición 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 unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Considerarase discriminatorio todo acoso por razón de sexo.

2.1.2.3 Definición de acoso por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero

Constituirá acoso discriminatorio calquera conduta que, en función da orientación sexual ou identidade de xénero dunha persoa, persiga atentar contra a súa dignidade e/ou crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante, ofensiva ou segregadora.

Considerarase discriminatorio todo acoso por razón de orientación sexual e identidade de xénero.

2.1.2.4 Situacións de acoso por razón de sexo e/ou razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero

Para apreciar que efectivamente nunha realidade concreta concorre unha situación cualificable de acoso por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero, requírese a concorrencia dunha serie de elementos conformadores dun común denominador, entre os que destacan:

a) Conduta intimidatoria, degradante, humillante e ofensiva que se orixina 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 o acoso non impide a concorrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales como o dereito a non sufrir unha discriminación, un atentado á saúde psíquica e física, etc.

d) Que non se trate dun feito illado.

e) No caso de acoso por razón de sexo, o motivo destes comportamentos debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que bioloxicamente só lles poden afectar a elas (embarazo, maternidade, lactación natural); ou que teñen que ver coas funcións reprodutivas e de coidados que como consecuencia da discriminación social presúmense inherentes a elas. Neste sentido, o acoso por razón de sexo tamén pode ser sufrido polos homes cando estes exercen funcións, tarefas ou actividades relacionadas co rol que historicamente se atribuíu ás mulleres, por exemplo, un traballador home ao que se 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 considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

Condutas constitutivas de acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero:

A modo de exemplo, e sen ánimo excluínente ou limitativo, as seguintes son unha serie de condutas concretas que, **cumprindo os requisitos postos de manifesto no punto anterior**, poderían chegar a constituír acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e/ou identidade de xénero 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 asignar tarefa algunha, ou asignar 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 cualificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moito menor da posuída.
6. Ordes contraditorias ou imposibles de cumprir.
7. Roubo de pertenzas, documentos, ferramentas de traballo, borrar arquivos do computador, 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 illar ao seu destinatario ou destinataria

1. Cambiar a localización da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras (illamento).
2. Ignorar a presenza da persoa.
3. Non dirixir a palabra á persoa.
4. Restringir a compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
5. Non permitir que a persoa se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar ou restringir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan á saúde física ou psíquica da vítima

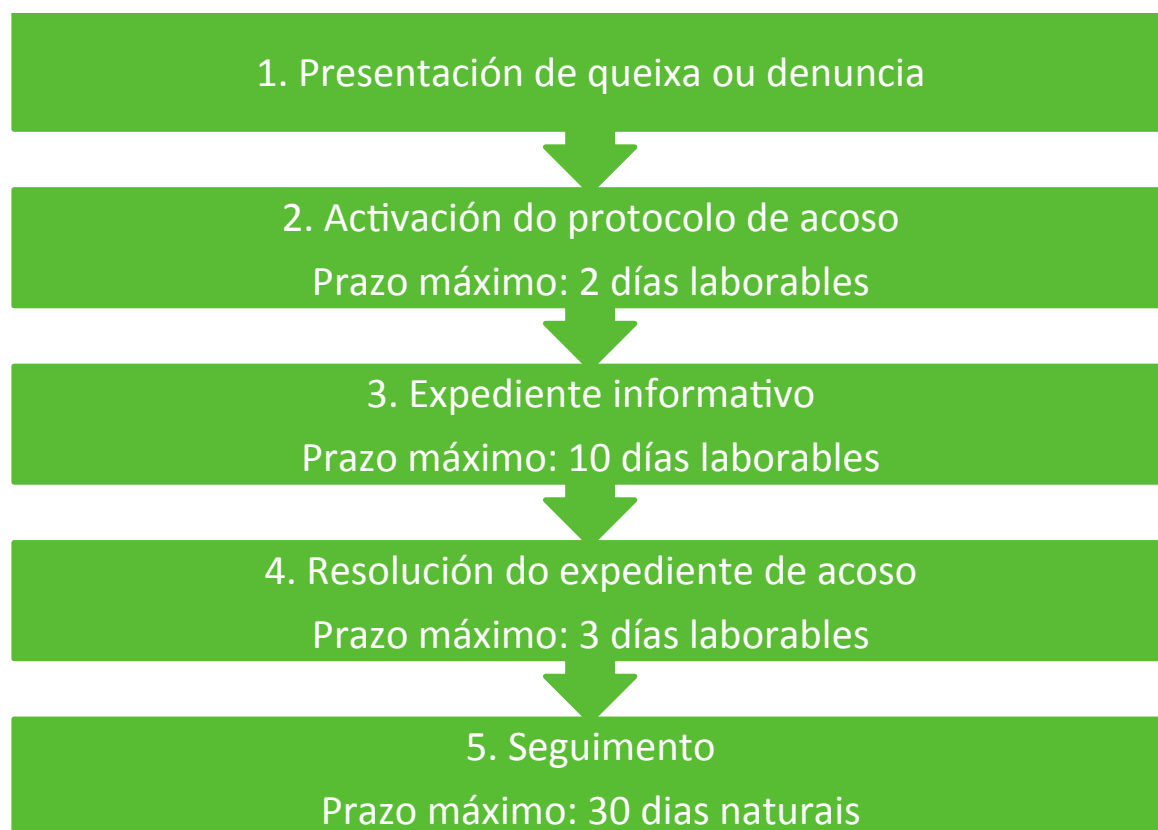
1. Ameazas e agresións físicas.
2. Ameazas verbais ou por escrito.
3. Berros e/ou insultos.
4. Chamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar á persoa, obrigándolle a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
7. Ocasionar desfeitas no posto de traballo ou nas súas pertenzas.
8. Esixir á persoa realizar traballos perigosos ou prexudiciais 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, tentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas dos xestos, a voz, a aparencia física, discapacidades, poñer alcumes, etc.
4. Críticas á nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada, etc.

2.2. O PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓN

De xeito esquemático, as fases e prazos máximos para levar a cabo o procedemento de actuación son os seguintes:



O procedemento a seguir será o seguinte:

2.2.1 Presentación da queixa, activación do protocolo e tramitación do expediente administrativo

1º) A empresa designa a María Teresa Rivas Grande, presidenta de Ardora, como persoa instrutora para que tramite, investigue e realice o seguimento de calquera queixa ou denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e/ou identidade de xénero. En caso de que a instrutora sexa obxecto de denuncia, ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa, actuará de suplente Ana Isabel Pérez López, secretaria de Ardora. Para os efectos oportunos informarase a todas as persoas que prestan servizos na organización desa designación e expresarase

de maneira clara e concisa como se poden facer chegar esas queixas ou denuncias.

2º) As denuncias non poderán ser anónimas e poderá presentalas a persoa que se sinta acosada ou quen teña coñecemento desta situación.

3º) O enderezo de correo electrónico no que se poden presentar as queixas ou denuncias de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e/ou identidade de xénero é teresa.rivas@ardoraformacion.com. Só Teresa Rivas terá acceso aos correos que a eses efectos se remitan. Para as excepcións recollidas no punto 1º), o correo remitirase a Ana Isabel Pérez López (ana.perez@ardoraformacion.com).

4º) As denuncias ou queixas igualmente poderán presentarse en papel e nun sobre pechado. A eses efectos a caixa de correos estará emprazada nun lugar visible no domicilio social de Ardora, Rúa Damas Apostólicas, 15. Edificio Oficentro, Oficina 103C. Ramallosa. 36370 Nigrán. Pontevedra.

5º) Deberase garantir a confidencialidade calquera que sexa a forma en que se tramiten as denuncias. Recibida unha denuncia, a persoa encargada de tramitala dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.

6º) Unha vez recibida, no prazo máximo de 2 días laborables, activarase o procedemento para a súa tramitación. Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se expoña terá presunción de veracidade.

7º) A persoa instrutora da queixa ou denuncia de acoso realizará unha investigación rápida e confidencial no termo de 10 días laborables, na que oírás ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan e requirirá toda a documentación sexa necesaria, sen prexuízo do disposto en materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada. As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

En todo caso, garantirase a imparcialidade da súa actuación, polo que en caso de concorrer algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, inimidade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberá absterse de actuar e deberá comunicalo á empresa para que a substitúa. No caso de que, a pesar da existencia destas

causas non se producise a abstención, calquera das persoas afectadas polo procedemento poderá solicitar a recusación da devandita persoa.

8º) Durante a tramitación do expediente darase primeiro audiencia á vítima e despois á persoa denunciada. Ámbalas partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza, quen deberá gardar sigilo sobre a información á que teña acceso.

9º) O procedemento debe ser o máis áxil e eficaz posible e protexer en todo caso a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, así como o dereito de contradición da persoa denunciada. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade.

Todas as investigacións internas levarán a cabo con tacto e co debido respecto, tanto á denunciante, á vítima, quen en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo, como á persoa denunciada, de quen non se presumirá culpabilidade. Todas as persoas que interveñan no proceso terán a obriga de confidencialidade e de gardar sigilo respecto de toda a información á que teñan acceso.

10º) Durante a tramitación do expediente, a proposta da persoa instrutora, o Consello Reitor da empresa adoptará as medidas cautelares necesarias conducentes ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que ditas medidas poidan supoñer un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, o Consello Reitor de Ardora separará á presunta persoa acosadora da vítima.

11º) Finalizada a investigación, a persoa que tramitou o expediente elaborará un informe no que se recollerán os feitos, os testemuños, probas practicadas e/ou solicitadas, concluíndo se na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero.

Se da proba practicada se deduce a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións do informe a persoa instrutora instará á empresa para adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo mesmo, en caso de ser moi grave, propoñer o despedimento disciplinario da persoa agresora.

Se da proba practicada non se apreciasen indicios de acoso, fará constar no informe que da proba expresamente practicada non cabe apreciar a concorrencia de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual ou identidade de xénero.

Se, aínda non existindo acoso, atopa algunha actuación inadecuada ou unha situación de conflito que de continuar repetíndose no tempo podería derivar en acoso, comunicarao igualmente ao Consello Reitor de Ardora, suxerindo a adopción de cantas medidas respecto diso resulten pertinentes para poñer fin a esta situación.

12º) Ningunha das actuacións impedirá que as persoas implicadas poidan solicitar cantas actuacións xudiciais, administrativas ou de calquera tipo lles resulten axeitadas.

2.2.2.- Resolución do expediente de acoso

O Consello Reitor de Ardora, unha vez recibidas as conclusións da persoa instrutora, adoptará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días laborables, sendo o único órgano capacitado para decidir respecto diso. A decisión adoptada comunicárase por escrito á vítima, á persoa denunciada e á persoa instrutora.

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada no expediente comunicárase tamén á persoa responsable de prevención de riscos laborais. Nesta comunicación, 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.

Á vista do informe de conclusións elaborado pola persoa instrutora, o Consello Reitor de Ardora procederá a:

- a) Arquivar as actuacións, levantando acta respecto diso.
- b) Adoptar cantas medidas estime oportunas en función das suxestións realizadas pola persoa instrutora do procedemento de acoso. Como exemplo poden sinalarse as seguintes medidas:

a. Separar fisicamente á presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso se obrigará á vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de localización dentro da empresa.

B. Sen prexuízo do establecido no punto anterior, se procede, e en función dos resultados da investigación, sancionarse á persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no artigo 54 do Estatuto dos Traballadores.

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

1. O traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou localización
2. A suspensión de emprego e soldo
3. A limitación temporal para ascender
4. O despedimento disciplinario

No caso de que a sanción á persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, o Consello Reitor de Ardora manterá un deber activo de vixilancia respecto da persoa traballadora cando se reincorpore (se é unha suspensión), ou no seu novo posto de traballo en caso dun cambio de localización. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento de erradicar o acoso non rematará coa adopción da medida adoptada, sendo necesaria a vixilancia e control por parte da empresa.

O Consello Reitor de Ardora adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva 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:

- Avaliación dos riscos psicosociais na empresa.
- Adopción de medidas de vixilancia para protexer á vítima.
- Adopción de medidas para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.

- Apoio psicológico e social á persoa acosada.
- Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, se estimen beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando permanecese en Incapacidade Temporal durante un período de tempo prolongado.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na empresa.

2.2.3. Seguimento

Unha vez pechado o expediente, e nun prazo non superior a trinta días naturais, a persoa encargada de tramitar e investigar a queixa virá obrigada a realizar un seguimento sobre os acordos adoptados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoptadas. Do resultado deste seguimento realizarase o oportuno informe que recollerá a proposta de medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizarase tamén se se implantaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas, no seu caso. Este informe remitirase ao Consello Reitor da empresa co fin de que adopte as medidas necesarias, así como á representación legal das persoas traballadoras se a houberse e á persoa responsable de prevención de riscos laborais, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto á confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

3

DURACIÓN, OBRIGA DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor a partir da súa comunicación ao persoal da empresa a través de correo electrónico, publicación no taboleiro de anuncios de Ardora e entrega de copia en papel a persoas socias e traballadoras, manténdose vixente ata o 15 de marzo de 2026 ou data de modificación por parte do Consello Reitor de Ardora con anterioridade, de ser o caso.

Con todo, será necesario levar a cabo unha revisión e adecuación do protocolo, nos seguintes casos:

- En calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de reorientar o cumprimento dos seus obxectivos de prevención e actuación fronte ao acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e/ou identidade de xénero.
- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da empresa e ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o persoal da empresa, os seus métodos de traballo ou organización.
- Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero, ou determine a falta de adecuación do protocolo aos requisitos legais ou regulamentarios.

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

4

MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA NA EMPRESA ARDORA FORMACIÓN Y SERVICIOS, S. COOP. GALEGA

I. Persoa que informa dos feitos

Persoa que sufriu acoso:

Outras: (Especificar)

II. Datos da persoa que sufriu o acoso

Nome e apelidos:

Posto:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificación:

III. Datos da persoa agresora

Nome e apelidos:

Posto:

IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, achegando as follas que sexan necesarias, incluíndo as datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de que haxa testemuñas indicar nome e apelidos:

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

V. Solicitud

Téñase por presentada queixa ou denuncia de acoso (INDICAR SI É SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL OU IDENTIDADE DE XÉNERO) fronte a (IDENTIFICAR Á PERSOA AGRESORA) e iníciase o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data:

Sinatura da persoa interesada:

Á atención da persoa instrutora do procedemento de queixa fronte ao acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual ou identidade de xénero en Ardora Formación y Servicios, S. Coop. Galega.

Referencias legislativas:

Legislación estatal:

Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Lei 5/2008, do 24 de abril, do dereito das mulleres a erradicar a violencia machista.

Real Decreto 901/2020, do 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.

Lei 17/2020, do 22 de decembro, de modificación da Lei 5/2008, do 24 de abril, do dereito das mulleres a erradicar a violencia machista.

Legislación autonómica:

Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.