

CONGALSA

Protocolo de prevención y actuación ante el acoso
laboral; sexual; por razón de sexo; discriminatorio y
otras conductas inapropiadas

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	2
II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE CONGALSA, S.L.	3
CONGALSA, S.L. suscribe los principios generales establecidos por el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en su preámbulo:	3
III. CONCEPTO Y DEFINICIONES	6
IV. INFORMACIÓN	8
V. VÍAS DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O DISCRIMINATORIO U OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	9
VI. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EXISTE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	10
VII. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DIRECTIVO Y/O SUPERVISOR EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMINATORIO	11
VIII. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
IX. MEDIDAS PREVENTIVAS	12
X. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA	12
i. Queja o denuncia	13
ii. Procedimiento formal	14
iii. Sanciones	16
iv. Protección de las víctimas	16
v. Falsas denuncias	16
XI. PROTECCIÓN DE DATOS	17
XII.- ENTRADA EN VIGOR Y SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	17
XIV. DISPOSICIONES FINALES	18



I. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier clase de comportamiento inapropiado que pueda ser calificable como acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio en el entorno laboral, CONGALSA, S.L. ha adoptado el acuerdo de implantar y desarrollar una política contra cualquier situación de esta naturaleza, que contemple los siguientes elementos:

Una declaración de principios en la que se exprese la intolerancia absoluta del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio hacia cualquier persona trabajadora de CONGALSA, S.L.

Una política de divulgación y prevención, para trasladar el mensaje de la importancia que CONGALSA, S.L. otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso o conducta inapropiada, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en caso de ser víctima o tercera persona que tenga conocimiento de este tipo de comportamientos.

Un procedimiento de denuncia específico, que respete la total confidencialidad de la víctima de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio u otras conductas inapropiadas en las relaciones de trabajo, y explique los pasos a seguir, así como las acciones que CONGALSA, S.L. tomará para su resolución.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzcan conductas inapropiadas que puedan dar lugar a ser calificadas como acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para actuar sobre el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso y violencia, en el que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Se desarrollan así los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos y la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI), por la que se establece, en su art. 48 que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE CONGALSA, S.L.

3

CONGALSA, S.L. suscribe los principios generales establecidos por el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en su preámbulo¹:

- El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.
- Promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.
- La violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.
- La violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.
- La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de

¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

CONGALSA, S.L. ante una situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio suscribe los siguientes principios:

1. Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometidos bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectiva/sexual o identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
2. Todo el personal de CONGALSA, S.L. tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
3. CONGALSA, S.L., garantiza como principios básicos del centro de trabajo EL RESPETO, LA TRANSPARENCIA Y EL DERECHO DE QUEJA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, DECLARANDO EXPRESAMENTE QUE NO SE TOLERARÁN CONDUCTAS IRRESPECTUOSAS O DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
4. Como correlato de lo anterior, CONGALSA, S.L. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal y directivos que presten servicios para la empresa.
5. Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, CONGALSA, S.L. dispone de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
6. Todas las denuncias serán tratadas con la máxima seriedad y celeridad, garantizando la confidencialidad y sin que en ningún caso puedan derivarse represalias a ninguna persona trabajadora. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

7. CONGALSA, S.L. garantiza la comunicación de la presente declaración de principios al personal de la empresa, a fin de concienciar a todo el personal en los principios de prevención y salvaguarda, así como en las medidas adoptadas para combatir cualquier situación de acoso que pueda producirse en el centro de trabajo.
8. CONGALSA, S.L. garantiza la adopción de medidas disciplinarias contra aquellas personas trabajadoras que hayan incurrido en conductas de acoso, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación.
9. El procedimiento de actuación ante el acoso da respuesta a los principios de:
 - a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

III. CONCEPTO Y DEFINICIONES²

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- a. Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- b. Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- c. La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- d. La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa:

*“La expresión **violencia y acoso en el mundo del trabajo** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (Art. 1.a) Convenio 190 OIT).*

*“La expresión **violencia y acoso por razón de género** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (Art. 1.b) Convenio 190 OIT).*

² Información complementaria en Anexo 1

Acoso sexual: Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, es *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo (también denominado acoso por razón de género): Según el art. 7.2. de la LOI 3/2007, es *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de **discriminación por razón de sexo**.

Acoso moral: Según la Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral (NTP 854/09): *“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.*

Acoso discriminatorio

“Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, que tenga como objetivo o

consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo” (art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

IV. INFORMACIÓN

La Dirección de la empresa y la representación del personal, se comprometen a fomentar el respeto entre las personas que trabajan en la empresa, promoviendo acciones divulgativas, elaborando material informativo y proponiendo iniciativas que sirvan para erradicar cualquier tipo de acoso en el entorno laboral.

Se constituye una Comisión de Instrucción que será quién lleve a cabo el procedimiento de investigación de las denuncias que se presenten por supuesto acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio u otras conductas inapropiadas de violencia en el trabajo.

Estará compuesta por 3 personas:

- a. Una persona designada por la empresa
- b. Una persona en representación de la RLPT por cada sindicato, que formen parte de la Comisión de Igualdad. La persona denunciante elegirá de entre las designadas por la RLPT a una de ellas.
- c. Una persona de PRL o una persona experta y con formación especializada en la materia.

De entre estas 3 personas, una será nombrada Instructor o Instructora con las siguientes funciones:

- Realizar las citaciones.
- Levantar actas.
- Dar fe de los acuerdos.
- Custodiar el expediente con su documentación.
- Supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Coordinar la elaboración del Informe de conclusiones.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la persona Instructora.

Se designarán suplentes de cada de las partes. La empresa se encargará de darle la formación necesaria a todas las personas pertenecientes a la Comisión de Instrucción y a los/as suplentes.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

Todas las actuaciones de la Comisión de Instrucción se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión. Cuando se incluyan declaraciones o testimonios, éstos habrán de estar suscritos por las personas que los han realizado.

Los gastos ocasionados por la Comisión de Instrucción correrán por cuenta de la empresa y se las horas necesarias para llevar a cabo las actuaciones instrucciones y demás reuniones se considerarán a cargo de la empresa y computarán como horas efectivas de trabajo.

V. VÍAS DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O DISCRIMINATORIO U OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La presentación de denuncias por acoso se efectuará:

- Utilizando el Canal de Denuncias habilitado en la web de la compañía.
- Relatando los hechos a un integrante o representante de la Comisión de Igualdad y/o Instructora quién lo documentará por escrito.

La persona que haya recibido la queja o denuncia garantizará la confidencialidad en el tratamiento de los casos, independientemente de la vía utilizada para formalizar la queja o denuncia.

En el supuesto de que las personas integrantes de la Comisión de Instrucción o la elegida como asesora interna/externa para el procedimiento de investigación de las denuncias, tuvieran relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con la víctima, persona denunciante o denunciada y que pudiera condicionar la investigación, serán sustituidas por una persona suplente previamente designada de la misma forma que la relatada en el apartado IV.

Con independencia del canal utilizado, se hará llegar la denuncia a la persona elegida como instructora interna/externa en un plazo máximo de TRES días laborables desde su recepción.

VI. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EXISTE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso que aparecen referidas en distintas normativas. Aunque se recogen asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y pueden algunas de ellas aparecer formando parte de distintos tipos:

Se considerará acoso sexual aquellos comportamientos que impliquen:

Realizar insinuaciones sexuales molestas, ya sea por personal supervisor, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, usuarios o terceras personas.

No incluye relaciones de común acuerdo, siempre que no haya coacción. Usualmente no se refiere a incidentes tales como pedir a un/a compañero/a de trabajo que salga con uno/a, a menos que la invitación sea rehusada repetidamente y haga difícil para el empleado cumplir con su trabajo.

La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.

Las decisiones laborales incluyen contratar, despedir, calificar el rendimiento, hacer promociones o traslados, o seleccionar a alguien para una tarea preferida. En estos casos, la persona acosadora es generalmente personal supervisor o alguien con influencia directa sobre el empleo de otra persona.

Este tipo de comportamiento se denomina acoso sexual "quid pro quo" (algo a cambio de algo), y se destaca como un abuso de poder o de autoridad. También se denomina chantaje sexual.

Otros tipos de acoso incluyen permitir que exista un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

Un ambiente hostil es una atmósfera que hace difícil la concentración en el trabajo o altera el ambiente de trabajo por medio de conversaciones, fotografías, dibujos, acciones u otras interacciones de naturaleza ofensiva.

Puede incluir también el uso frecuente de gestos y chistes con connotación sexual, utilizando una jerga ofensiva o ridiculizando a alguien basándose en el sexo. Se denomina acoso sexual ambiental.

Por su parte, se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.

VII. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DIRECTIVO Y/O SUPERVISOR EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMINATORIO

Toda persona que desempeña funciones directivas y/u ocupe puestos de responsabilidad, deberá realizar una labor de prevención de cualquier tipo de comportamiento que pueda ser considerado, bajo los criterios descritos y normativos, como acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio.

11

- No se podrá ignorar la existencia de indicios ante un posible ambiente hostil, intimidante u ofensivo en un lugar o centro de trabajo.
- Se informará, a la Dirección de la empresa a efectos de la adopción de las medidas legales y preventivas que procedan con el fin de erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso.
- Se actuará inmediatamente sobre cualquier denuncia de un supuesto acoso, poniéndolo en conocimiento a través de los cauces descritos en el presente protocolo.
- Se mantendrá una absoluta confidencialidad en lo que se refiere a cualquier denuncia sobre acoso.

VIII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación, a toda la plantilla de CONGALSA, S.L. en todos los centros de trabajo, directos e indirectos, e incluso cuando las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo por desplazamientos profesionales o laborales (repartos, viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa...).

Asimismo, el protocolo será de aplicación, a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza, que haga labores de voluntariado o personal becario y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro de trabajo de la empresa.

En los supuestos en los que una persona pueda ser objeto de acoso u otra conducta inapropiada de violencia en el trabajo, ya sea personal interno o externo de CONGALSA, S.L., se comunicará a la empresa contratante la situación con la

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

finalidad de que activen las medidas preventivas correspondientes o aquellas medidas que sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras de CONGALSA, S.L. ante una situación de riesgo de acoso.

En los supuestos en los que una persona pueda ser considerada posible acosadora, ya sea personal interno o externo de CONGALSA, S.L., se enviará notificación a la empresa contratante para informar de los hechos y que valoren la activación de su protocolo, activen las medidas preventivas que corresponda o consideren sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras de la empresa.

IX. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

- 1.- **Sensibilizar** a las personas trabajadoras y directivos de la empresa tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- 2.- **Divulgar** los principios enunciados de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos de riesgo laboral psicosocial, con especial encomienda a mandos y directivos.
- 3.- **Difundir** el presente Protocolo, para conocimiento de todo el personal con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso.

X. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud física y psicosocial, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se puedan derivar de esta situación.

La iniciación del procedimiento interno de queja o denuncia que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

La persona instructora o la asesora interna/externa designada como responsable de instruir el expediente de investigación analizará la queja o denuncia con las

personas integrantes de la Comisión de Instrucción, iniciando las investigaciones preliminares.

Si la denuncia fuere presentada por tercera persona, la persona designada instructora o alguna de las que integran la Comisión de Instrucción se pondrá en contacto con la supuesta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Dirección de la empresa deba realizar actuaciones preventivas en aras a evitar la existencia de riesgos para otras personas.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora interna/externa elaborará un informe sobre el caso investigado, en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, confirmando o no la queja o denuncia, así como las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará a la Dirección de la empresa, en su caso, a que adopte las medidas que correspondan.

i. Queja o denuncia

El procedimiento se inicia con la queja o denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras personas con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar los hechos denunciados, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere ser llamada al proceso de investigación, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito. En estos casos, la denunciante podrá realizar este registro escrito de la denuncia por el Canal de Denuncias. Este canal de denuncias tiene fácil acceso mediante la web de la compañía en el apartado de Compliance y Canal Ético. De igual modo, si así lo prefiere y/o a modo complementario podrá relatar los hechos y evidencias verbalmente a un representante de la comisión instructora que realizará la documentación escrita del caso mediante el anexo 2 "Formulario de Queja o Denuncia de Acoso". Una vez registrada la información la denunciante tendrá que validarla mediante la firma de dicho anexo.

ii. Procedimiento formal

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN: Procedimiento Formal



14

Una vez recibida la denuncia, la persona instructora responsable y las integrantes de la Comisión de Instrucción y/o la asesora interna/externa designada iniciarán una investigación de los hechos, con total respeto de las partes implicadas, en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad, en cuyo caso la persona designada que incurra en ello deberá ser excluida del proceso y sustituida por un/a suplente.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, inclusive a la representación legal del personal, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, por parte de la persona responsable de la instrucción, la Comisión de Instrucción interna/externa y/o la asesora interna/externa.

En un plazo máximo de CINCO días hábiles, conforme al calendario laboral de la empresa, informarán de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación fehaciente.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de CINCO días hábiles, responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

investigación de los hechos denunciados o solicitar la práctica de diligencias de averiguación pertinentes y en virtud del derecho de contradicción.

En sus comparecencias en este expediente, denunciante y presuntos acosadores y/o víctimas podrán acudir asistidos por una persona cualificada o de su confianza, o un/a Representante Legal de las personas trabajadoras a su elección de entre los/as previamente designados/as.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa deberá establecer con carácter cautelar, la separación de la víctima y la presunta acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar la investigación será de TREINTA días naturales, a partir de la recepción de la denuncia. Si se precisare ampliación del plazo establecido se requerirá autorización expresa de la Comisión de Igualdad con facultad negociadora.

Finalizada la investigación, la responsable de la instrucción, las integrantes de la Comisión de Instrucción y/o la persona asesora interna/externa elaborará y aprobará un informe de conclusiones que un máximo de CINCO días hábiles será remitido, a la persona designada por la Dirección como responsable para la adopción de medidas en este ámbito.

La persona de la empresa encargada de resolver deberá comunicar por escrito y en un plazo de CINCO días hábiles, tanto a la persona acosada como a la que ha cometido la ofensa, cómo se ha resuelto el problema informándoles, en su caso de las acciones disciplinarias que se adoptarán.

Cuando se constate la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, previo informe de la responsable de la instrucción, las integrantes de la Comisión de Instrucción y/o la persona asesora interna/externa, incluso la aplicación del Régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y la normativa legal vigente. Dichas medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

No obstante lo anterior, y atendiendo a las comprobaciones realizadas en el expediente, la empresa podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en el supuesto de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultase procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto de acoso, si por necesidades de la persona asesora interna/externa y para completar el expediente, se precisa que los plazos preestablecidos sean ampliados para finalizar el procedimiento de investigación, éste, deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de SESENTA días naturales.

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia, serán custodiados dentro del departamento de RRHH por la persona que designe la empresa y que será responsable de su custodia.

iii. Sanciones

La constatación de la existencia de acoso será considerada como falta laboral muy grave y sancionada atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el Convenio Colectivo de aplicación.

iv. Protección de las víctimas

La empresa en el caso de que estime que haya quedado suficientemente demostrada la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para que la parte acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la parte acosada.

v. Falsas denuncias

En el caso de que la instrucción concluya no confirmando los indicios de acoso contenidos en la denuncia, si la persona denunciante insistiese en incriminar a la persona denunciada aun cuando los hechos no sean verosímiles, se deberán justificar los hechos en que se ampare la denunciante para continuar con la denuncia y valorar la existencia de mala fe.

En este supuesto y si se determinara la existencia de mala fe en la activación del Protocolo con la queja o denuncia, la Dirección de CONGALSA, S.L. adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

XI. PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todas las personas intervinientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

17

XII.- ENTRADA EN VIGOR Y SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá un carácter indefinido.

Anualmente, se redactará un informe de los casos de acoso que se han tratado en la empresa y del resultado de los mismos y tendrá por objeto realizar una valoración de la funcionalidad de este Protocolo, con la finalidad de poder adaptarlo a las necesidades que surjan derivadas de su aplicación.

Una vez firmado, el texto del documento de Protocolo se difundirá entre el personal de la empresa a través de: tablón de anuncios y entrega de una copia a cada una de las personas trabajadoras.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

XIV. DISPOSICIONES FINALES

1. El presente documento admite su adaptación o variación en función de la detección de necesidades de mejora, de evolución de las circunstancias en el futuro y de modificaciones normativas.
2. El presente protocolo será de aplicación, en todos los Centros de Trabajo, las secciones y departamentos de la empresa vinculando a todo su personal, y a terceros que presten servicios en sus centros de trabajo y entrará en vigor al día siguiente de su firma.
3. El presente protocolo se ha actualizado y su revisión ha sido aprobada por el comité integrante del Plan de Igualdad a fecha 28 de Junio de 2024 tal y como consta en la acta de reunión de dicho día.

ANEXO 1

CRITERIOS NO ESHAUSTIVOS NI EXCLUYENTES PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE ACOSO

Se considerará acoso sexual aquellos comportamientos que impliquen:

- Realizar insinuaciones sexuales molestas, ya sea por personal supervisor, superiores jerárquicos, compañeros/as de trabajo, usuarios/as o terceras personas.
- La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.
- El uso frecuente de gestos y chistes con connotación sexual, utilizando una jerga ofensiva o ridiculizando a alguien basándose en el sexo.

Por su parte, se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

- Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL³

CONDUCTAS VERBALES:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

³ Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. NIPO: 685-15-023-X. 2015

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO⁴

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

⁴ Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. NIPO: 685-15-023-X. 2015

CONDUCTAS CONCRETAS DE "MOBBING" según clasificación por factores (ZAPF, KNORZ Y KULLA, 1996)**I) Ataques a la víctima con medidas organizacionales:**

1. El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
2. Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
3. Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
4. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
5. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
6. Cuestionar sistemáticamente las decisiones de un trabajador.
7. No asignar tareas a una persona o asignarlas sin sentido.
8. Asignar tareas por debajo de sus posibilidades o asignar tareas degradantes.

II) Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

1. Restringir a los compañeros hablar con una persona.
2. rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
3. Rehusar la comunicación con una persona negándose a comunicarse directamente con ella.
4. No dirigir la palabra a una persona.
5. Tratar a una persona como si no existiera.

III) Ataques a la vida privada de la víctima:

1. Críticas permanentes a la vida privada de una persona o hacer mofa de la misma.
2. Terror telefónico.
3. Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos o que no tiene la capacidad (de comprensión, etc..) suficiente.
4. Mofarse de las discapacidades de una persona.

IV) Violencia física:

1. Ofertas sexuales, violencia sexual.
2. Amenazas de violencia física.
3. Uso de violencia menor.
4. Maltrato físico.

V) Ataques:

1. Ataque a las actitudes y creencias políticas o religiosas.
2. Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

VI) Agresiones verbales:

1. Gritar, insultar, proferir amenazas verbales.
2. Críticas permanentes del trabajo de la persona.

VII) Rumores:

1. Hablar mal de la persona a su espalda.
2. Difusión de rumores.

CRITERIO DE ACTUACIÓN DE INSPECCIÓN 69/09

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CALIFICADAS COMO ACOSO MORAL	CONDUCTAS QUE NO SON CALIFICADAS COMO ACOSO MORAL
<p>ABUSO DE AUTORIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique. - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan. - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. - Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes. <p>TRATO VEJATORIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a. - Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas. - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. <p>ACOSO DISCRIMINATORIO (art. 8.13 bis TLISOS) cuando está motivado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creencias políticas y religiosas de la víctima. - Ataques por motivos sindicales. - Sexo u orientación sexual. - Mujeres embarazadas o maternidad. - Edad, estado civil. - Origen, etnia, nacionalidad. - Discapacidad. 	<p>(SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN SER CONSTITUTIVAS DE OTRAS INFRACCIONES)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. - Actos puntuales discriminatorios (Art.8.12 TRLISOS) - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as. - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc. - Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos. - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien su trabajo. - Conflictos personales y sindicales.

ANEXO II

FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Empresa			
Centro de trabajo			
Horario			

23

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Empresa			
Centro de trabajo			
Horario			

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA (SI ES DIFERENTE A QUIEN DENUNCIA)

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Centro de trabajo			
Horario			

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la supuesta víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acosador/a trabaja directamente con la supuesta víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato/a esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13
15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO ACOSADOR/A QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

24

Señale desde hace cuánto tiempo se produce esta situación y con qué frecuencia han sucedido los hechos que denuncia

Para acompañar lo anterior se complementa con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros":

OBSERVACIONES:

FECHA ____/____/____

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y
FIRMA PERSONA RECEPTOR/A

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13
15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña