

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO



ÍNDICE

1	COMPROMISO DA FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE XÉNERO	2
2	CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E/OU ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	4
2.1	A TUTELA PREVENTIVA FRONTE O ACOSO	5
2.1.1	Declaración de principios: tolerancia cero ante condutas constitutivas de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero.	5
2.1.2	Concepto e condutas constitutivas de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero.....	6
2.1.2.1.	Definición e condutas constitutivas de acoso sexual	6
2.1.2.2.	Definición de acoso laboral, moral ou mobbing.....	7
2.1.2.3.	Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo	8
2.1.2.4.	Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo	9
	Definición de acoso por razón de orientación sexual, identidade e /ou expresión de xénero.....	9
	Condutas constitutivas de acoso por identidade:	10
2.2	PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN	10
2.2.1	Determinación da comisión instrutora para os casos de acoso	11
2.2.2	O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia.....	12
2.2.3	A fase preliminar ou procedemento informal	13
2.2.4	O expediente informativo.....	13
2.2.5	A resolución do expediente de acoso.....	15
2.2.6	Seguimento	16
3	FALTAS E SANCIÓNES.....	16
4	DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR.....	17
5	MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA.....	19

1 COMPROMISO DA FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL, LABORAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDADE E/OU EXPRESIÓN DE ÉNERO

Co presente protocolo, a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** manifesta a súa tolerancia cero ante a concorrencia en toda a súa organización de condutas constitutivas de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero.

Ao adoptar este protocolo, a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** quere subliñar o seu compromiso coa prevención e actuación fronte ao acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero en calquera das súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal que presta servizos na súa organización, sexa persoal propio ou procedente doutras empresas, incluídas as persoas que, non tendo unha relación laboral, prestan servizos ou colaboran coa organización, tales como persoas en formación, as que realizan prácticas non laborais ou aquelas que realizan voluntariado.

Así mesmo, a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** asume o compromiso de dar a coñecer a existencia do presente protocolo, con indicación da necesidade do seu cumprimento estrito, ás empresas ás que desprace a súa propio persoal, así como ás empresas das que procede o persoal que traballa en a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR**. Así, a obrigaón de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas.

Cando a presunta persoa acosadora quedase fose do poder dirección da empresa e, por tanto, a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** non poida aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirase á empresa competente ao obxecto de que adopte as medidas oportunas e, no seu caso, sancione á persoa responsable, advertíndolle que, de non facelo, a relación mercantil que une a ambas as empresas poderá extinguirse.

O protocolo será de aplicación ás situacións de acoso sexual, laboral, de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión 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 se paga á persoa traballadora, onde esta toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza 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 medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
- e) no aloxamento proporcionado pola persoa empleadora.
- f) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo

Este protocolo dá cumprimento a canto esixen os artigos 46.2 e 48 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o RD 901/2020 de 13 de outubro, polo

que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o artigo 14 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

En efecto, a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** 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 pódanse expor, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

Vigo, 14 de novembro de 2022

(FIRMA DO/DA RESPONSABLE DA EMPRESA)

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

Coa finalidade de dar cumprimento ao compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos expostos ata o momento, a empresa a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** implanta un procedemento de prevención e actuación fronte ao acoso sexual, laboral, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero que foi negociado e acordado pola comisión negociadora do plan de igualdade, coa intención de establecer un mecanismo que fixe como actuar de maneira integral e efectiva ante calquera comportamento que poida resultar constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo. Para iso, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos no apartado 7 do Anexo do RD 901/2020, de 13 de outubro:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición do acoso sexual, laboral, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero e identificación de condutas que puidesen ser constitutivas destes tipos de acoso.
2. Medidas proactivas ou procedementais de actuación fronte ao acoso para dar canle ás 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, o réxime disciplinario.

Así mesmo, este protocolo responde aos seguintes principios:

- a) Prevención e sensibilización do acoso sexual e por razón de sexo. Información e accesibilidade dos procedementos e medidas.
- b) Confidencialidade e respecto á intimidade e dignidade das persoas afectadas.
- c) Respecto ao principio de presunción de inocencia da suposta persoa acosadora.
- d) Prohibición de represalias da suposta vítima ou persoas que apoien a denuncia ou denunciaren supostos de acoso sexual e por razón de sexo.
- e) Dilixencia e celeridade do procedemento.
- f) Garantía dos dereitos laborais e de protección social das vítimas.

2.1 A TUTELA PREVENTIVA FRONTE O ACOSO

2.1.1 Declaración de principios: tolerancia cero ante condutas constitutivas de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e /ou expresión de xénero.

A **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** 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.

O presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero que poida manifestarse en **a FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR**.

A **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** ao implantar este procedemento, asume o seu compromiso de previr, non tolerar, combater e perseguir calquera manifestación de lestes tipos de acoso 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 e o acoso por razón de sexo xeran sempre unha afectación á dignidade de quen o sofre e é constitutivo de discriminación por razón de sexo.

No ámbito de **a FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** non se permitirán nin tolerarán condutas que poidan ser constitutivas de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero en calquera das súas manifestacións. A empresa sancionará tanto a quen incorra nunha conduta ofensiva como a quen a promova, fomite e/ou tolere. Todo o persoal da empresa ten a obrigaón de respectar os dereitos fundamentais de todos cuantos conformamos a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR**, 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, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e /ou expresión de xénero, calquera persoa 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, laboral, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** sancionará a quen corresponda, comprometéndose a usar todo o seu poder de dirección e sancionador para garantir unha contorna de traballo libre

de violencia, de condutas discriminatorias sexistas, laborais e por razón de sexo e adecuado aos principios de seguridade e saúde no traballo.

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

2.1.2.1. Definición e condutas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sen prexuízo do establecido no Código Penal, aos efectos deste protocolo constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso sexual considerarase discriminatorio.

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 excluínste 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 por redes sociais indeseados.
- 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 a 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 intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indexados de natureza sexual. Pode ser realizado 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 laboral, moral ou mobbing

Definición do acoso laboral, moral ou mobbing.

Situación de acoso no lugar de traballo na que unha persoa ou grupo de persoas compórtase de forma abusiva, hostil, xa sexa con palabras, xestos ou doutra forma, respecto doutra, atendendo á súa persoa de forma sistemática, recorrente e durante un tempo prolongado, co fin de facer caer as redes de comunicación da vítima, a súa reputación, o exercicio das súas funcións, causándolle síntomas psicosomáticos e estados de ansiedade e depresión, co fin de provocar que a persoa afectada abandone definitivamente o posto de traballo

Condutas comúns de ao acoso moral:

- Asedio ou presión, entendendo por tal calquera acción que poida ser percibida desde un punto de vista obxectivo, como un ataque, xa sexa realizado por un superior ou por un compañeiro ou grupo (acoso vertical ou horizontal).
- A intencionalidade ou elemento subxectivo, encamiñado a conseguir o prexuízo moral doutro, no ámbito da empresa e como consecuencia da actividade desenvolvida no centro de traballo, así como a repetición da conduta que se desenvolve de forma sistemática e prolongada no tempo. .
- Medidas de illamento social, como impedir as relacións persoais con outros compañeiros de traballo, clientes, non falar, etc.
- O apartamento do traballador das súas funcións de maior responsabilidade.
- Medidas de ataque á vítima, tales como críticas, desprezos, difusión de rumores infundados, insultos, comentarios ofensivos, etc.

Hai que ter en conta que non toda actividade que provoque tensión ou conflito no ámbito laboral pode ser considerada acoso moral, sendo necesario diferenciar o bullying doutras actitudes igualmente reprobables, como os actos discriminatorios ou os abusos de poder que se poden producir en illamento

2.1.2.3. Definición e condutas constitutivas 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 intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo considerárase discriminatorio.

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

- a) Fustigación, entendendo como tal toda 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 acoso por razón de sexo 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) O motivo destes comportamentos debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que biolóxicamente só pódennles afectar a elas (embarazo, maternidade, lactación natural); ou que teñen que ver coas funcións reprodutivas e de coidados que a 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 considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

Condutas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de exemplo, e sen ánimo excluínte ou limitativo, as que seguen 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 no traballo de producirse de maneira reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Xulgar o desempeño da persoa de maneira ofensiva, ocultar os seus esforzos e habilidades.
2. Pór 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.).

Aquelas 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, pór alcumes, etc.
4. Críticas á nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada, etc.

2.1.2.4. Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Calquera conduta baseada na orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero dunha persoa que teña o propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade ou integridade

física ou psíquica ou crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ou molesto.

Discriminación directa: situación na que unha persoa é, foi ou pode ser tratada, por motivos de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero, de maneira menos favorable que outra en situación similar.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación ou práctica aparentemente neutros puideran ocasionar en persoas que se consideran lesbianas, gais, bisexuais, trans, intersexuais, non binarias ou de xénero fluído, una desvantaxe particular respecto das persoas que non o son.

Orde de discriminar: toda instrución que implique discriminación, directa ou indirecta, por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero.

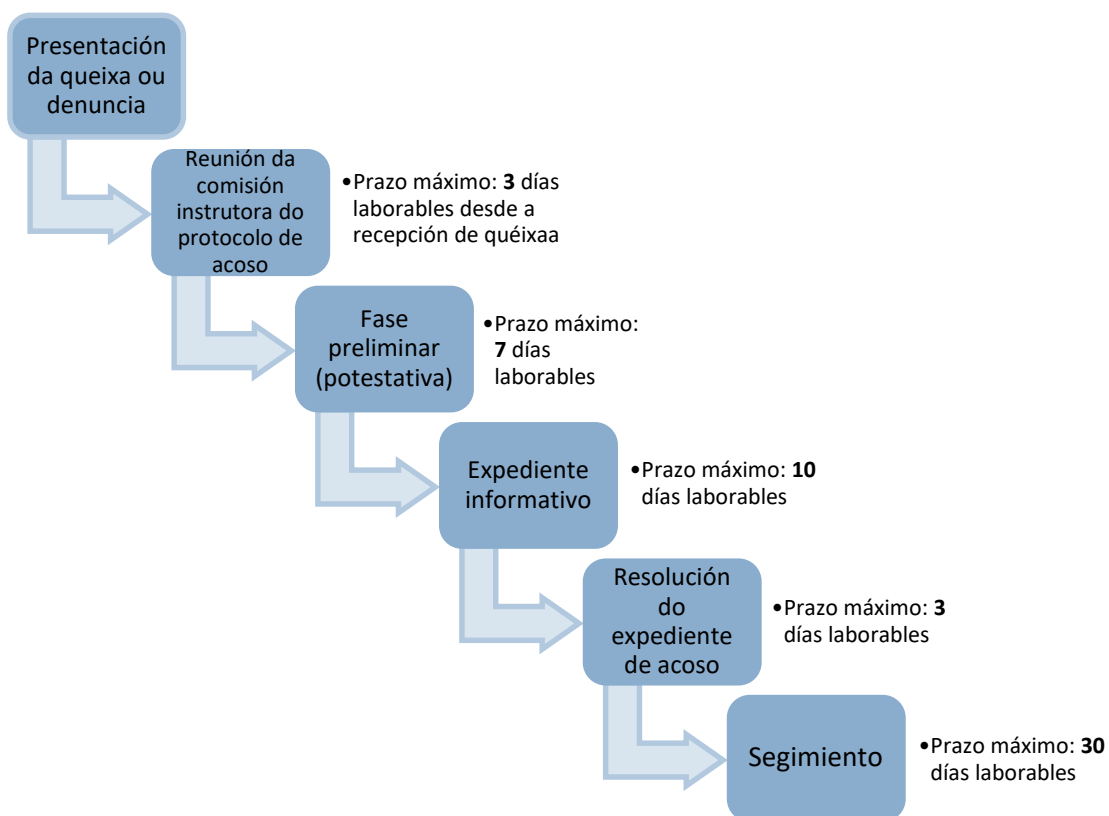
Represalia discriminatoria: trato adverso ou efecto adverso que se produce en contra dunha persoa como consecuencia da interposición dunha queixa, reclamo, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinado a previr, reducir ou denunciar a discriminación ou o acoso de que é vítima. sometido ou foi sometido.

Condutas constitutivas de acoso por identidade:

- O uso do humor sexista ou homofóbico.
- Negarse a nomear a unha persoa trans como desexe ou utilizar deliberadamente artigos ou pronomes que non correspondan ao xénero que a identifica.
- Expulsar e/ou cuestionar a persoas trans por estar nun determinado baño/vestiario.
- Bromas e comentarios sobre persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron realizadas por persoas do sexo ou xénero oposto.

2.2 PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓN

De maneira esquemática as fases e prazos máximos para levar a cabo o procedemento de actuación son as seguintes:



2.2.1 Determinación da comisión instrutora para os casos de acoso

Constitúese unha comisión instrutora e de seguimento para casos de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual. Identidade e/ou expresión de xénero que está formada por x representantes dá empresa e dá parte social:

- Gladys Rivero Pérez (empresa)
- Alfredo Rodríguez Dá Silva (RLT)

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

- Beatriz Calderón Cruz (empresa)
- Cristina Regueiro Expósito (RLT)

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

A comisión terá unha duración de catro anos. As persoas indicadas que forman esta comisión instrutora, cumprarán de maneira exhaustiva a imparcialidade respecto das partes afectadas, polo que en caso de concorrer algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, inimidade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberán absterse de actuar. No caso de que, a pesar da existencia destas

causas, non se producise a abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación da devandita persoa ou persoas da comisión.

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

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

No seo da comisión investigárase, inmediata e minuciosamente, calquera denuncia, comunicación, queixa ou informe sobre un comportamento susceptible de ser considerado acoso sexual ou por razón de sexo. As queixas, denuncias e investigacións trátanse de maneira absolutamente confidencial, de forma coherente coa necesidade de investigar e adoptar medidas correctivas, tendo en conta que pode afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

2.2.2 O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia

Na **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR Gladys Rivero Pérez (RRHH)** é a persoa encargada de xestionar e tramitar calquera queixa ou denuncia que, conforme a este protocolo, poida interporse polas persoas que prestan servizos nesta organización.

As persoas traballadoras da **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** deben saber que, salvo dolo ou mala fe, non serán sancionadas por activar o protocolo. En caso de facelo, ao interpor calquera reclamación esta terá presunción de veracidade e será xestionada pola persoa á que se acaba de facer referencia.

As denuncias serán secretas, pero non poderán ser anónimas, a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** garantirá a confidencialidade das partes afectadas.

A fin de garantir a confidencialidade de calquera queixa, denuncia ou comunicación de situación de acoso, a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** habilita unha conta de correo electrónico (**buzon.igualdad@iisgaliciasur.é**) á que só terán acceso a persoa encargada de tramitar a queixa e as persoas que integran a comisión instrutora, e cuxo obxecto é única e exclusivamente a presentación deste tipo de denuncias ou queixas. Todo iso sen prexuízo de poder aceptar igualmente as queixas ou denuncias que poidan presentarse de forma secreta, que non anónima, por escrito e en sobre pechado dirixido á persoa encargada de tramitar a queixa. Co fin de protexer a confidencialidade do procedemento, a persoa encargada de tramitar a queixa dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.

Recibida unha denuncia en calquera das dúas modalidades apuntadas, a persoa encargada de tramitar a queixa poraa inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa e das demais persoas que integran a comisión instrutora.

Ponse a disposición das persoas traballadoras da empresa o modelo que figura neste protocolo para a formalización da denuncia ou queixa. A presentación pola vítima da situación de acoso sexual ou por razón de sexo, ou por calquera traballadora ou traballador que teña coñecemento

da mesma, do formulario correspondente por correo electrónico na dirección habilitada respecto diso ou por rexistro interno denunciando unha situación de acoso, será necesaria para o inicio do procedemento nos termos que consta no apartado seguinte.

2.2.3 A fase preliminar ou procedemento informal

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

Recibida a queixa ou denuncia, a comisión instrutora entrevistará á persoa afectada, podendo tamén entrevistar ao presunto agresor/a ou a ambas as partes, testemuñas, compañeiros/as, superiores solicitar a intervención de persoal experto, etc. En definitiva, recadar cantos antecedentes ou información considere útil para obter un mellor coñecemento dos feitos denunciados e para comprobar a veracidade destes.

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

No entanto, o anterior, a comisión instrutora, dada a complexidade do caso, poderá obviar esta fase preliminar e pasar directamente á tramitación do expediente informativo, o que comunicará ás partes. Así mesmo, pasarase a tramitar o expediente informativo se a persoa acosada non queda satisfeita coa solución proposta pola comisión instrutora.

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

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

2.2.4 O expediente informativo

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

A comisión instrutora realizará unha investigación, na que se resolverá á intencionalidade ou non do acoso denunciado tras ouvir ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan, celebrar

reunións ou requirir tanta 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.

Durante a tramitación do expediente, a proposta da comisión instrutora, a dirección da FUNDACION **BIOMÉDICA GALICIA SUR** adoptará as medidas cautelares necesarias conducentes ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que ditas medidas poidan supor un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, a dirección da FUNDACION **BIOMÉDICA GALICIA SUR** separará á presunta persoa acosadora da vítima.

No desenvolvemento do procedemento darase primeiro audiencia á vítima e despois á persoa denunciada. Ambas as partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza, sexa ou non representante legal e/ou sindical das persoas traballadoras, quen deberá gardar sigilo sobre a información a que teña acceso.

A comisión de instrución poderá, se o estima pertinente, solicitar asesoramento externo en materia de acoso e igualdade e non discriminación durante a instrución do procedemento. Esta persoa experta externa está obrigada a garantir a máxima confidencialidade respecto todo aquilo do que puidese ter coñecemento ou ao que puidese ter acceso por formar parte da comisión de resolución do conflito en cuestión, e estará vinculada ás mesmas causas de abstención e recusación que as persoas integrantes da comisión de instrución.

Finalizada a investigación, a comisión levantará unha acta na que se recollerán os feitos, os testemuños, probas practicadas e/ou solicitadas concluíndo se, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidade e /ou expresión de xénero.

Se da proba practicada dedúcese a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións da acta, a comisión instrutora instará á empresa a adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo mesmo, en caso de ser moi grave, propor o despedimento disciplinario da persoa agresora.

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

Se, aínda non existindo acoso, atópase algunha actuación inadecuada ou unha situación de violencia susceptible de ser sancionada, a comisión instrutora de acoso instará igualmente á dirección de **a FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** a adoptar medidas que respecto diso se consideren pertinentes.

No seo da comisión instrutora de acoso as decisións tomaranse de forma consensuada, sempre que fose posible e, na súa falta, por maioría.

O procedemento será áxil, eficaz, e protexerase, en todo caso, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levarán a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto ao/a denunciante e/ou á vítima, quen en ningún caso poderán recibir un trato

desfavorable por este motivo, como ao denunciado/a, cuxa proba de culpabilidade require a concorrencia de indicios nos termos previstos na normativa laboral en caso de vulneración de dereitos fundamentais.

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

Esta fase de desenvolvemento formal deberá realizarse nun prazo non superior a dez días laborables. De concorrer razóns que esixan, pola súa complexidade, maior prazo, a comisión instrutora poderá acordar a ampliación deste prazo sen superar en ningún caso outro tres días laborables máis.

2.2.5 A resolución do expediente de acoso

A dirección de a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** unha vez recibidas as conclusións da comisión instrutora, adoptará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días laborables, sendo a única capacitada para decidir respecto diso. A decisión adoptada comunicárase por escrito á vítima, á persoa denunciada e á comisión instrutora, quen deberán gardar sixilo sobre a información á que teñan acceso.

Así mesmo, a decisión finalmente adoptada no expediente comunicárase tamén á comisión de seguimento do plan de igualdade e á persoa responsable de prevención de riscos laborais. Nestas comunicacións, 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.

En función deses resultados anteriores, a dirección de a **FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR** procederá a:

- a) archivar as actuacións, levantando acta respecto diso.
- b) adoptar cantas medidas estime oportunas en función das suxestións realizadas pola comisión instrutora do procedemento de acoso. A modo de exemplo poden sinalarse entre as decisións que pode adoptar a empresa neste sentido, as seguintes:
 - a) separar fisicamente á presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso obrigarase 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, sancionárase á persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no convenio colectivo de aplicación á empresa ou, no seu caso, no artigo 54 ET.

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, a dirección da FUNDACION **BIOMÉDICA GALICIA SUR** manterá un deber activo de vixilancia respecto desa 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 finalizará coa mera adopción da medida do cambio de posto ou coa mera suspensión, sendo necesaria a súa posterior vixilancia e control por parte da empresa.

A dirección da FUNDACION **BIOMÉDICA GALICIA SUR** 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 psicolóxico e social á persoa acosada.
- Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, estímense beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando permanecese en IT durante un período de tempo prolongado.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na empresa.

2.2.6 Seguimento

Unha vez pechado o expediente, e nun prazo non superior a trinta días naturais, a comisión instrutora virá obrigada a realizar un seguimento sobre os acordos adoptados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoptadas. Do resultado de este seguimento levantarase a oportuna acta que recollerá as 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. A acta remitirase á dirección da empresa, á representación legal e/ou sindical das persoas traballadoras, á persoa responsable de prevención de riscos laborais e á comisión de seguimento do plan de igualdade, coas cautelas sinaladas no procedemento respecto da confidencialidade dos datos persoais das partes afectadas.

3 FALTAS E SANCIONS

Sen prexuízo da tipoloxía de infraccións prevista no Convenio Colectivo da Fundación Biomédica Galicia Sur, as infraccións poderán ser:

Faltas leves

- Discusións que impliquen desprezo e insultos a compañeiros/as de traballo durante a xornada laboral. Se devanditos actos producíronse en presenza de público, poderán ser considerados faltas graves ou moi graves, segundo o caso.

Faltas graves

- A reincidencia en falta leve, una vez medio amoestación escrita.
- Os tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade e a falta grave de respecto e consideración cara aos/as compañeiros/as e familiares.

Faltas moi graves

- O acoso laboral/sexual.
- Para efectos de avaliar a gravidade dos feitos e determinar las sanciones que, de ser o caso, puidesen corresponder, se considerarán circunstancias agravantes aquel las situacións nas que:
 - ✓ O traballador denunciado é reincidente na realización de actos de acoso.
 - ✓ Hai dous ou máis vítimas.
 - ✓ Se mostran condutas intimidatorias, agresións, ameazas ou represalias por parte do agresor.
 - ✓ Se se evidencian alteracións graves no estado psíquico ou físico de quen as padece.
 - ✓ Se se exerce presión ou coacción sobre a vítima, testemuñas ou persoas da súa contorna laboral ou familiar co fin de non entorpecer o bo fin da investigación.

As sancións que se impoñerán en cada caso, tendo en conta a gravidade da infracción cometida, serán as tipificadas no Convenio Colectivo da Fundación Biomédica Galicia Sur.

4 DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor ao día seguinte do seu aprobación.

Así mesmo, revisarase e avaliarase o funcionamento do protocolo ao ano da súa implantación e a Comisión Antiacoso elaborará un informe de avaliación, sobre o que se poderán realizar propostas de mellora. Esta revisión tamén realizarase ao final da súa período de vixencia e sempre que se considere necesario.

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

5 MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

MODELO PARA PRESENTAR QUEIXAS Ou DENUNCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

I. Persoa que informa os feitos

- Persoa que sufriu o acoso:
- Outras (Especificar):

II. Datos da persoa que sufriu o acoso

Nome:

Apelidos:

DNI:

Posto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificacións:

III. Datos da persoa agresora

Nome e apelidos:

Grupo/categoría profesional ou posto:

Centro de traballo:

Nome da empresa:

IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, achegado as follas numeradas que sexan necesarias, incluíndo 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 a queixa ou denuncia de acoso (INDICAR SE É SEXUAL Ou POR RAZÓN DE SEXO) fronte a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) e iníciase o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data:

Firma da persoa interesada:

Á atención da Comisión Instrutora do procedemento de queixa fronte ao acoso sexual e/ por razón de sexo en **a FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR.**