



CONCELLO DE ARANGA

ANUNCIO.-

Por medio do presente pónse en coñecemento dos interesados, que mediante Resolución da Alcaldía do 12/01/2024 acordouse subsanar os erros detectados na Resolución do 19/12/2023 relativo a la adopción do protocolo de prevención e actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no concello de Aranga (2023).

Acordouse retirar o anuncio anterior e proceder a publicar o protocolo correxido:

“PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN CONTRA O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NO CONCELLO DE ARANGA (2023)

ÍNDICE:

1. COMPROMISO DA EMPRESA DO CONCELLO DE ARANGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR SEXO
2. CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ERRADICACIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR SEXO
 - 2.1. Protección preventiva contra o acoso
 - 2.1.1. Declaración de principios: tolerancia cero ante condutas que constitúan acoso sexual e/ou por razón de xénero
 - 2.1.2. Concepto e conduta constitutiva de acoso sexual e de acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición e comportamentos constitutivos de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición e comportamentos constitutivos de acoso por razón de sexo
 - 2.2. O procedemento de actuación
 - 2.2.1. Presentación da reclamación, activación do protocolo e tramitación do expediente administrativo
 - 2.2.2. A resolución do expediente de acoso
 - 2.2.3. Seguimento
3. DURACIÓN, OBRIGATORIO DO CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR
4. MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

1.-COMPROMISO DO CONCELLO DE ARANGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO

Con este protocolo, o CONCELLO DE ARANGA manifesta a súa tolerancia cero ante a aparición en toda a súa organización de condutas que constitúan acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

Mediante a adopción deste protocolo, o CONCELLO DE ARANGA quere subliñar o seu compromiso coa prevención e actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo en calquera das súas manifestacións, informando a todo o persoal que preste servizos na súa organización da súa aplicación, xa sexa persoal propio ou persoal doutras empresas, incluídas as persoas que, non tendo relación laboral, presten servizos ou colaboren coa organización, como persoas en formación, que realizan prácticas non laborais ou voluntarias.

Así mesmo, o CONCELLO DE ARANGA asume o compromiso de dar a coñecer a existencia deste protocolo, con indicación da necesidade do seu estrito cumprimento, ás empresas ás que destina persoal propio, así como ás empresas das que procede o persoal. .que traballa no CONCELLO DE ARANGA. Así, a obriga de observar o establecido neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas.

Cando a persoa presunta acosadora estea fóra do poder de xestión da empresa e, polo tanto, o CONCELLO DE ARANGA non poida aplicar o procedemento na súa totalidade, esta porase en contacto coa empresa competente co fin de solucionar o problema e, no seu caso, sancionar ao responsable. , advertíndolle de que, de non facelo así, a relación comercial que une ámbalas dúas sociedades poderá extinguirse.

O protocolo aplicarase ás situacións de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo que se produzan durante o traballo, en relación co traballo ou como consecuencia do mesmo:

- a) nos lugares de traballo, incluídos os espazos públicos e privados cando sexan un lugar de traballo;
- b) nos lugares onde se retribúa o traballador, onde descanse ou come, ou utilice as instalacións sanitarias ou sanitarias e nos vestiarios;
- c) en viaxes, **viaxes**, eventos ou actividades sociais ou formativas relacionadas co traballo;
- d) no marco das comunicacións relacionadas co traballo, incluídas as realizadas a través das tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
- e) No aloxamento proporcionado polo empresario.
- f) nos desprazamentos entre o fogar e o traballo

Este protocolo cumpre cos requisitos establecidos nos artigos 46.2 e 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, 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 dos convenios e convenios colectivos de traballo e artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

En efecto, o CONCELLO DE ARANGA, ao comprometerse coas medidas que integran este protocolo, manifesta e dá a coñecer a súa vontade expresa de adoptar unha actitude proactiva tanto na prevención do acoso - sensibilización e información sobre condutas non toleradas pola empresa- como na difusión das boas prácticas e implantación de cantas medidas sexan necesarias para xestionar as queixas e alegacións que ao respecto poidan xurdir, así como para resolvelas segundo proceda en cada caso.

2.-CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN CONTRA O ACOSO SEXUAL E/OU POR SEXO

Para dar cumprimento ao compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos ata agora expostos, a empresa CONCELLO DE ARANGA pon en marcha un procedemento de prevención e actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, que foi negociado e consensuado con a Representación Legal dos Traballadores (incluír cando proceda), coa intención de establecer un mecanismo que estableza como actuar de forma integral e eficaz ante calquera comportamento que poida constituír acoso sexual ou por razón de xénero. Para iso, este protocolo combina 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 de acoso sexual e de acoso en función do sexo e identificación de condutas susceptibles de ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas ou procesuais de actuación fronte ao acoso para canalizar as queixas ou alegacións que poidan xurdir e medidas cautelares e/ou correctoras aplicables.
3. Identificación das medidas reactivas contra o acoso e, se é o caso, o réxime disciplinario.

2.1. TUTELA PREVENTIVA CONTRA O ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: tolerancia cero ante as condutas que constitúan acoso sexual e por razón de xénero

A empresa CONCELLO DE ARANGA formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subliñar cales deben ser as relacións entre o persoal da empresa e os comportamentos non tolerables na organización.

Este procedemento é aplicable a todas as condutas constitutivas de acoso sexual ou de xénero que poidan manifestar CONCELLO DE ARANGA.

O CONCELLO DE ARANGA, mediante a implantación deste procedemento, asume o seu compromiso de prever, non tolerar, combater e perseguir na súa organización calquera manifestación de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

O acoso é, por definición, un acto multiofensivo que afecta a varios intereses legais, entre os que destaca a dignidade do traballador como afirmación positiva do dereito á vida e á integridade física, psíquica e moral. O impacto na dignidade, porén, non impide que un acto destas características prexudique tamén outros intereses legais diferentes como a igualdade e a prohibición da discriminación, a honra, a propia imaxe, a intimidade, a saúde, etc. pero aínda con iso sempre será por definición contraria á dignidade. Acoso sexual e acoso por motivos de sexo sempre xera un impacto na dignidade de quen o padece e constitúe unha discriminación por razón de sexo.

No ámbito do CONCELLO DE ARANGA non se permitirán nin tolerarán condutas que poidan constituír acoso sexual ou por razón de xénero en calquera das súas manifestacións. A empresa sancionará tanto aos que incorran

en condutas ofensivas como aos que a promovan, fomenten e/ou toleren. Todo o persoal da empresa ten a obriga de respectar os dereitos fundamentais de todos os que integramos O CONCELLO DE ARANGA, así como daquelas persoas que presten servizos nela, en particular, absteranse de incorrer en comportamentos contrarios á dignidade, privacidade e ao principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre unha conduta respectuosa.

Sen prexuízo do anterior, se entende que está sendo acosado ou ten coñecemento dunha situación de acoso sexual ou por razón de xénero, calquera traballador terá a posibilidade de, mediante denuncia, activar este protocolo como trámite interno e confidencial e rapidamente en aras da súa erradicación e reparación dos efectos.

Unha vez cumprimentado o correspondente expediente informativo, se se constata a existencia de acoso sexual ou de xénero, o CONCELLO DE ARANGA sancionará a quen corresponda, comprometéndose a utilizar toda a súa potestade de xestión e sanción para garantir un ambiente laboral libre de violencia e condutas discriminatorias. sexista e baseada no sexo e adecuada aos principios de seguridade e saúde no traballo.

2.1.2 Concepto e conduta constitutiva de acoso sexual e de acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-Definición e comportamentos constitutivos de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sen prexuízo do disposto no Código Penal, para os efectos deste protocolo, constitúe acoso sexual calquera conduta, verbal ou física, de natureza sexual que teña como finalidade ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea. un ambiente intimidante, degradante ou ofensivo.

Todo acoso sexual será considerado discriminatorio.

Tamén se considerará un acto de discriminación por razón de sexo condicionar un dereito ou unha expectativa dun dereito á aceptación dunha situación que constituía acoso sexual.

A título enunciativo e sen finalidades exclusivas ou limitativas, os comportamentos que se describen a continuación poden constituír acoso sexual:

Condutas verbais:

- Presuntos insinuacións sexuais, proposicións ou presións para a actividade sexual;
- Coqueteo ofensivo;
- Comentarios insinuantes, indirectos ou obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos non desexados a través de redes sociais.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

Condutas non verbais:

- Exhibición de fotografías, obxectos ou escritos sexualmente suxestivos ou pornográficos, miradas descaradas, xestos.
- Cartas ou mensaxes no correo electrónico ou nas 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.

Quid pro quo acoso sexual ou chantaxe sexual

Entre os comportamentos que constitúen o acoso sexual, podemos diferenciar entre o acoso sexual “quid pro quo” ou a chantaxe sexual, que consiste en obrigar á vítima a elixir entre someterse a esixencias sexuais, ou perder ou ver prexudicado determinados beneficios ou condicións laborais que afectan. o acceso á formación profesional, a continuidade laboral, a promoción, a retribución ou calquera outra decisión en relación con esta materia. Na medida en que constituía un abuso de autoridade, o acosador será aquel que teña a facultade, directa ou indirectamente, de proporcionar ou retirar unha prestación ou condición laboral.

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual, a persoa acosadora crea para a vítima un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo, como consecuencia de actitudes e comportamentos non desexados de carácter sexual. Poderán ser realizadas por calquera membro da empresa, independentemente do seu cargo ou condición, ou por terceiros situados dalgún xeito no ámbito laboral.

2.1.2.2.- Definición e comportamentos constitutivos de acoso por razón de sexo

Definición de acoso en función do sexo

O acoso sexual constitúe calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa coa finalidade ou efecto de atentar contra a súa dignidade e crear un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Calquera acoso por razón de sexo será considerado discriminatorio.

Para apreciar que unha situación cualificable de acoso por razón de sexo se produce realmente nunha realidade concreta, requírese a concorrencia dunha serie de elementos que conforman un denominador común, entre os que destacan os seguintes:

- a) Acoso, entendido como calquera comportamento intimidatorio, degradante, humillante e ofensivo de orixe externa e percibido como tal pola persoa que o sofre.
- b) atentado obxectivo á dignidade da vítima e percibida subxectivamente pola vítima como tal.
- c) Resultado multiofensivo. O atentado contra a dignidade da persoa que sofre un acoso por razón de sexo non impide que se produzan prexuízos noutros dereitos fundamentais da vítima, como o dereito a non sufrir discriminación, un atentado á saúde mental e física, etc.
- d) Que non se trata dun feito illado.
- e) O motivo destas condutas debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que bioloxicamente só poden afectar a elas (embarazo, maternidade, lactación); ou que teñan que ver coas funcións reprodutivas e asistenciais que, como consecuencia da discriminación social, se lles presuma inherentes. Neste sentido, o acoso por razón de sexo tamén o pode sufrir os homes cando realizan funcións, tarefas ou actividades relacionadas co papel que historicamente se lle atribuíu ás mulleres, por exemplo, un traballador ao que se ve acosado por dedicarse ao coidado de menores. ou dependentes.

Tamén se considerará un acto de discriminación por razón de sexo condicionar un dereito ou unha expectativa dun dereito á aceptación dunha situación que constituía acoso por razón de sexo.

Condutas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de exemplo, e sen excluír nin limitar a finalidade, a continuación expónse unha serie de condutas concretas que, cumprindo os requisitos exixidos no punto anterior, poderían constituír acoso laboral por razón de sexo se se producen de forma reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Xulgar a actuación da persoa de forma ofensiva, ocultando os seus esforzos e capacidades.
2. Cuestionar e desautorizar as decisións da persoa.
3. Non asignar deberes, ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
4. Denegar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou achegar datos erróneos.
5. Asignar traballos moi superiores ou inferiores ás competencias ou cualificación da persoa, ou que requiran unha cualificación moi inferior á da persoa que posúe.
6. Ordes contraditorias ou de imposible cumprimento.
7. Roubo de pertenzas, documentos, ferramentas de traballo, borrado de arquivos do ordenador, manipulación de ferramentas de traballo que causen danos, etc.
8. Ameazas ou presións sobre as persoas que apoian á persoa acosada.
9. Manipulación, ocultación, devolución da correspondencia da persoa, chamadas, mensaxes, etc.
10. Denegación ou dificultades de acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Accións que buscan illar ao destinatario

1. Cambiar a localización da persoa, separándoa dos seus compañeiros (illamento).
2. Ignorar a presenza da persoa.
3. Non falar coa persoa.
4. Restringir que os compañeiros falen coa persoa.
5. Non permitir que a persoa se exprese.
6. Evite todo contacto visual.
7. Eliminar ou restringir os medios de comunicación dos que dispón a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afecten á saúde física ou psíquica da vítima

1. Ameazas e ataques físicos.
2. Ameazas verbais ou escritas.
3. Berros e/ou insultos.
4. Chamadas telefónicas atemorizantes.

5. Provocar á persoa, obrigándoa a reaccionar emocionalmente.
6. Causar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
7. Causar danos no seu lugar de traballo ou nas súas pertenzas.
8. Esixir á persoa que realice 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 mediante o rumor, a denigración e o ridículo.
2. Dar a entender que a persoa ten problemas psicolóxicos, tentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlarse dos xestos, da voz, do aspecto físico, das discapacidades, de chamar por nomes de persoas, etc.
4. Crítica á nacionalidade, ás actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, á vida privada, etc.

2.2. O PROCEDIMENTO DE ACTUACIÓN

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



O procedemento a seguir será o seguinte:

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

1º) A empresa designa a María Pilar Lage García como instructor para tramitar calquera denuncia recibida en relación ao acoso sexual e/ou de xénero no traballo, investigala e facerlle seguimento. No caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, o substituto Ana Mª Ocampo Pérez-Gorostiaga. Para os efectos oportunos, informárase desa designación a todas as persoas que presten servizos na organización e expresárase de forma clara e concisa como se lles poden remitir estas queixas ou denuncias.

2º) As denuncias non poden ser anónimas e poden ser presentadas pola persoa que se sinta acosada ou quen teña coñecemento desta situación.

3º) As caixas de correo electrónico nas que se poden presentar denuncias ou denuncias de acoso, acoso sexual e/ou acoso por razón de sexo é pilar.lage@aranga.gal/ana.ocampo@aranga.gal. Só a persoa designada para tramitar o protocolo terá acceso aos correos electrónicos enviados para estes efectos.

4º) As queixas ou reclamacións tamén se poderán presentar en papel e en sobre pechado. Para estes efectos, a caixa de correo na que se poderán depositar estas denuncias ou denuncias estará situada na entrada de Servizos Sociais.

5º) Debe garantirse a confidencialidade independentemente da forma en que se traten as reclamacións. Unha vez recibida a reclamación, o encargado de tramitala entregará un código numérico a cada un dos afectados.

6º) Unha vez recibido, no prazo máximo de 2 días hábiles, activarase o procedemento de tramitación. Calquera queixa, queixa ou reclamación formulada terá unha presunción de veracidade.

7º) O responsable da denuncia ou denuncia de acoso María del Pilar Lage García, iniciará unha investigación rápida e confidencial no prazo de 10 días hábiles, na que oírás ás persoas afectadas e testemuñas que o pretendan e requirirá calquera documentación. é necesario, sen prexuízo do disposto para a protección de datos persoais e documentación reservada. As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

En todo caso, garantirase a imparcialidade das súas actuacións, polo que no caso de existir calquera tipo de relación por sangue ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, ou inimidade manifesta coas persoas afectadas pola investigación. procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberá absterse de actuar e comunicalo á empresa para que o substitúa. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se produza a abstención, a recusación da dita persoa poderá ser solicitada por calquera das persoas afectadas polo procedemento.

8º) Durante a tramitación do expediente darase audiencia primeiro á vítima e despois á denunciada. Ambas as partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa de confianza, sexan ou non representantes legais e/ou sindicais dos traballadores, que deberán gardar segredo sobre a información á que teñan acceso.

9º) O procedemento deberá 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. Durante todo o procedemento, manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas realizaranse con tacto, e co debido respecto tanto ao denunciante como á vítima, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo, así como á persoa. denunciado, cuxa culpabilidade non será presunta. Todas as persoas implicadas no proceso terán a obriga de confidencialidade e gardar segredo sobre toda a información á que teñan acceso.

10) Durante a tramitación do expediente, por proposta do instructor, a dirección da empresa adoptará as medidas cautelares necesarias que conduzan ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que as ditas medidas causen un prexuízo permanente e definitivo nas condicións de traballo. das persoas implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, a dirección do CONCELLO DE ARANGA separará da vítima ao presunto acosador.

11º) Unha vez rematada a instrución, a persoa que tramita o expediente elaborará un informe no que se recollerán os feitos, testemuños, probas practicadas e/ou recollidas, concluíndo se, ao seu xuízo, existen indicios de acoso sexual ou por razón de sexo.

Se das probas practicadas se deducen indicios de acoso, nas conclusións do informe, o instructor instará á empresa a que adopte as medidas disciplinarias oportunas, podendo mesmo, se é moi grave, propor o despedimento disciplinario da empresa á persoa agresora.

Se a proba realizada non revela indicios de acoso, no informe farase constar que na proba realizada expresamente non se indica a presenza de acoso sexual ou de xénero.

Se, aínda que non houbese acoso, atopase algunha actuación inadecuada ou unha situación de conflito, que de continuarse repetíndose ao longo do tempo puidese dar lugar a un acoso, tamén o comunicará á dirección da empresa, suxeríndolle a adopción de medidas para o pertinente para poñer fin a esta situación.

12º) Ningunha das actuacións impedirá ás persoas implicadas solicitar aquelas actuacións xudiciais, administrativas ou doutra índole que lles correspondan.

2.2.2.- A resolución do expediente de acoso

A dirección do CONCELLO DE ARANGA, unha vez recibidas as conclusións do instrutor, adoptará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días hábiles, sendo a única habilitada para decidir ao respecto. A decisión adoptada será comunicada por escrito á vítima, á persoa denunciada e á persoa instrutora.

Así mesmo, a resolución definitivamente adoptada no expediente tamén será comunicada ao responsable de prevención de riscos laborais. Nesta comunicación, co fin de garantir a confidencialidade, non se cederán datos persoais e utilizaranse os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no ficheiro.

Á vista do informe de conclusións elaborado polo instrutor, a dirección do CONCELLO DE ARANGA procederá a:

- a) Arquivar as actuacións, levantando acta ao respecto.
- b) Adoptar cantas medidas considere oportunas en función das suxestións formuladas pola comisión de instrución do procedemento de acoso. A modo de exemplo, entre as decisións que a empresa pode adoptar ao respecto, pódense sinalar as seguintes:
 - a. separar fisicamente o presunto agresor da vítima, mediante o cambio de posición e/ou de quenda ou horario. En ningún caso a vítima de acoso se verá obrigada a cambiar de posto, horario ou localización dentro da empresa.
 - b. Sen prexuízo do establecido no punto anterior, se é o caso, e en función dos resultados da investigación, o agresor será sancionado mediante a aplicación do cadro de infraccións e sancións previsto no convenio colectivo de aplicación á empresa ou, se é o caso, no artigo 95 do EBEP, e extraordinariamente, se é o caso no 54 E.T.

Entre as sancións que se considerarán aplicables ao agresor teranse en conta as seguintes:

1. Traslado, desprazamento, cambio de posición, quenda ou localización
2. Suspensión de emprego e soldo
3. A limitación de tempo para promocionar
4. O despedimento disciplinario

No caso de que a sanción contra o agresor non sexa a extinción da relación contractual, a dirección do CONCELLO DE ARANGA manterá un activo deber de vixilancia respecto dese traballador cando regrese (se é suspensión), ou no seu novo posto de traballo en caso de cambio de localización. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento da erradicación do acoso non rematará coa mera adopción da medida de cambio de cargo nin coa mera suspensión, sendo necesario o seu posterior seguimento e control por parte da empresa.

A dirección do CONCELLO DE EL ARANGA adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación se repita, 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 dos sancionados.
- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada.
- Modificación das condicións de traballo que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, se consideren beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando permaneza en informática durante un período prolongado de tempo.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que presten os seus servizos na empresa.

2.2.3. Seguimento

Arquivado o expediente, e nun prazo non superior a trinta días naturais, a persoa encargada da tramitación e instrución da denuncia María del Pilar Lage García, estará obrigada ao seguimento dos acordos adoptados, é dicir, do seu cumprimento e/ou resultado. das medidas adoptadas. A partir do resultado deste seguimento, elaborárase o oportuno informe que recollerá as medidas propostas a adoptar no caso de que continúen producindo os feitos causantes do procedemento e tamén se analizará se se aplicaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas, se é aplicable. Este informe remitirase á dirección da empresa para que adopte as medidas necesarias,

así como á representación legal dos traballadores se a houbera e ao responsable de prevención de riscos laborais, coas precaucións sinaladas no procedemento. en canto á confidencialidade dos datos persoais dos afectados.

3.-DURACIÓN, OBRIGATORIO DO CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido deste protocolo é obrigatorio, entrando en vigor a partir da súa comunicación ao persoal da empresa mediante notificación e permanecendo en vigor ata a súa revisión ou modificación.

Non obstante, será necesario realizar unha revisión e adaptación 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 contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Cando a súa falta de adaptación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia se poña de manifesto como consecuencia das actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación da situación xurídica da empresa e ante calquera incidencia que modifique substancialmente o cadro de persoal, os seus métodos de traballo ou a organización da empresa.
- Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación por razón de sexo ou sexualidade ou determine a falta de adecuación do protocolo aos requisitos legais ou regulamentarios.

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

4.-MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA NO CONCELLO DE ARANGA

I. Persoa que informa dos feitos

Persoa que sufriu acoso:

Outras (Especificar):

II. Datos da persoa que sufriu 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

Incluir un relato dos feitos denunciados, achegando as follas numeradas que sexan necesarias,

incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Testigos e/ou probas

No caso de que haxa testigos indicar nome e apelidos:

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

V. Solicitud

Se teña por presentada a queixa ou denuncia de acoso (INDICAR SE É SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO) fronte a (IDENTIFICAR PERSOA AGRESORA) e se inicie o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data:

Sinatura da persona interesada:

Á atención da persona instructora do procedemento de queixa fronte ao acoso sexual e por razón de sexo na empresa CONCELLO DE ARANGA “.

Aranga, 12 de xaneiro de 2024

O alcalde. Asdo.Alberto Platas Álvarez

CIF. P1500300G

Praza Mestre Mosquera n.º 1 15317 ARANGA (A Coruña)
Teléfono 981 793 551 Fax 981 793 581 correo@aranga.gal