



PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN CONTRA O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN CONTRA O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NA EMPRESA STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DA EMPRESA EMPRESA STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE 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 constitutivas de acoso sexual e/ou de xénero

2.1.2. Concepto e condutas constitutivas 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, CUMPRIMENTO OBRIGATORIO E ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEIXA OU QUEIXA

1 COMPROMISO DE STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO

Con este protocolo, STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA manifesta a súa tolerancia cero ante a concorrencia en toda a súa organización de condutas constitutivas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

Mediante a adopción deste protocolo, STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA 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 da súa aplicación a todo o persoal que preste servizos na súa organización, xa sexa persoal propio ou doutras empresas. persoas que, non tendo relación laboral, presten servizos ou colaboren coa organización, como as persoas en formación, as que realizan prácticas non laborais ou as que se dedican ao voluntariado.

Así mesmo, STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA asume o compromiso de dar a coñecer a existencia deste protocolo, indicando a necesidade do seu estrito cumprimento, ás empresas ás que envía persoal propio, así como ás empresas das que procede o persoal que traballa en STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA. Así, a obriga de observar o establecido neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas.

Cando a presunta persoa acosadora estea fóra da xestión da empresa e, polo tanto, STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA non pode aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirase á empresa competente para resolver o problema e, no seu caso, sancionar ao responsable, advertíndolle de que, de non facelo así, a relación comercial que une ámbalas dúas empresas. pode ser extinguido.

O protocolo será de aplicación 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** no lugar de traballo, incluídos en espazos públicos e privados cando sexan de traballo;
- b** nos lugares onde se retribuíu o traballador, onde se faga o descanso ou onde come, ou onde utilice as instalacións sanitarias ou sanitarias e nos vestiarios;

- c** nos desprazamentos, 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 (bullying virtual ou ciberacoso);
- e** en aloxamento proporcionado polo empresario.
- f** sobre desprazamentos entre o fogar e o lugar de traballo

Este protocolo cumpre co disposto 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 a súa inscrición e modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e convenios colectivos de traballo e o artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

En efecto, STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA, 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 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 poidan xurdir ao respecto, así como para resolver que proceda en cada caso.

SANTIAGO DE COMPOSTELA, 30 DE XUÑO DE 2022



O presidente

Asdo. Santiago Moroño Arenas

2

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

Co fin de cumprir co compromiso de que se inicia este protocolo. e nos termos sinalados ata a data, a empresa STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA implanta un procedemento de prevención e actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, que foi negociado e consensuado coa Representación Legal dos Traballadores (incluír no seu caso), coa intención de establecer un mecanismo que estableza como actuar de xeito integral e eficaz na ante calquera comportamento que poida constituír acoso sexual ou por razón de xénero. Para iso, este protocolo une os tres tipos de medidas establecidas no apartado 7 do anexo do RD 901/2020, do 13 de outubro:

- 1 Medidas preventivas, cunha declaración de principios, definición do acoso sexual e do acoso por razón de sexo e identificación de condutas que poidan constituír acoso.
- 2 Medidas proactivas ou procesuais de actuación fronte ao acoso para canalizar as queixas ou denuncias que poidan xurdir e medidas cautelares e/ou correctoras aplicables.
- 3 Identificación das medidas reactivas contra o acoso e, se é o caso, do réxime disciplinario.

2.1. PROTECCIÓN PREVENTIVA CONTRA O ACOSO

2.1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero ante as condutas constitutivas de acoso sexual e de xénero

A empresa STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subliñar como deben ser as relacións entre o persoal da empresa e os comportamentos non tolerables na organización.

Este procedemento é de aplicación a calquera comportamento constitutivo de acoso sexual ou acoso por razón de sexo que se poida manifestar en STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA.

STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA, mediante a implantación deste procedemento, asume o seu compromiso de previr, 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 da persoa traballadora como positivización do dereito á vida e á integridade física, psíquica e moral. A afectación á dignidade, porén, non impide que un acto destas características xere tamén prexuízo a 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 ela, sempre será por definición contraria á dignidade. O acoso sexual e o acoso por razón de sexo afectan sempre á dignidade da persoa que o sofre e constitúen unha discriminación por razón de sexo.

No ámbito de STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA 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 as persoas que incorran en condutas ofensivas como a quen as promovan, fomenten e/ou toleren. Todo o persoal da empresa ten a obriga de respectar os dereitos fundamentais de todas as persoas que integramos STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA, así como quen preste servizos nela, en particular, absteranse de comportamentos contrarios á dignidade, á intimidade e ao principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre comportamentos respectuosos.

Sen prexuízo do anterior, se entenden que están sendo acosados ou coñecen unha situación de acoso sexual ou por razón de xénero, calquera traballador terá a posibilidade, mediante queixa ou denuncia, de activar este protocolo con carácter procedemento interno, confidencial e rápido en aras dos seus efectos de erradicación e reparación.

Instruído o correspondente expediente informativo, se se confirma a concorrencia de acoso sexual ou por razón de sexo, STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA sancionará a quen corresponda, comprometéndose a utilizar toda a súa potestade de xestión e sanción para garantir un ambiente laboral libre de violencia, condutas sexistas e discriminatorias de xénero e axeitado 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 condutas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

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

Todo acoso sexual será considerado discriminatorio.

Tamén se considerará un acto de discriminación por razón de sexo o condicionamento dun dereito ou expectativa dun dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual.

A modo de exemplo e sen ánimo de excluír ou limitar, as condutas que se describen a continuación poderían constituír acoso sexual:

Condutas verbais:

- suposicións de insinuacións, proposicións ou presións sexuais para a actividade sexual;
- coqueteos ofensivos;
- Comentarios suxestivos, insinuacións ou obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos non desexados a través de redes sociais.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

Condutas non verbais:

- Exposición de fotografías, obxectos ou escritos sexualmente suxestivos ou pornográficos, miradas descaradas, xestos.
- Cartas ou correos electrónicos ou mensaxes en redes sociais de carácter ofensivo e con claro contido sexual.

Condutas físicas:

- contacto físico deliberado e non solicitado, abrazos ou bicos non desexados, achegamento físico excesivo e innecesario.

sexual ou chantaxe sexual

"quid pro quo" Entre as condutas constitutivas de acoso sexual pódese diferenciar entre acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual que consiste en obrigar á vítima a elixir entre someterse a esixencias sexuais, ou perder ou verse afectada. determinadas prestacións ou condicións laborais, que afecten ao acceso á formación profesional, á continuidade laboral, á promoción, á retribución ou a calquera outra decisión en relación con esta materia. Na medida en que supoña un abuso de autoridade, o acosador será aquel que teña potestade, directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar unha prestación ou condición de traballo.

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual, o acosador 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 por razón

de sexo Constitúe o acoso por razón de sexo toda conduta realizada en función do sexo dunha persoa coa finalidade ou efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ambiente intimidante, degradante ou ofensivo.

Calquera acoso por razón de sexo será considerado discriminatorio.

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

- a** Acoso, entendido como tal todo intimidatorio, degradante, humillante e ofensivo que se orixina externamente e sexa percibido como tal por quen o sofre.
- b** Atentado obxectivo á dignidade da vítima e subxectivamente percibido pola vítima como tal.
- c** Resultado multiofensivo. O atentado contra a dignidade de quen sofre acoso por razón de sexo non impide a concorrencia de prexuízos a outros dereitos fundamentais da vítima, como o dereito a non sufrir discriminación, un atentado á saúde mental e física, etc.
- d** Que non é un incidente illado.
- e** O motivo destas condutas debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que biolóxicamente 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 desenvolven 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 a coidar. menores ou dependentes.

Tamén se considerará acto de discriminación por razón de sexo o condicionamento dun dereito ou 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 continuación expónse unha serie de condutas concretas que, **cumprindo os requisitos exixidos no punto anterior**, poderían ser constitutivas de acoso por razón de sexo no traballo de producirse de forma reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- 1** Xulgar ofensivamente o rendemento da persoa, ocultando os seus esforzos e capacidades.
- 2** Cuestionar e negar as decisións da persoa.
- 3** Non asignar ningunha tarefa ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
- 4** Negar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou facilitar datos erróneos.
- 5** Asignar postos de traballo moi superiores ou inferiores ás competencias ou cualificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moi inferior á que posúe.
- 6** Contraditorio ou imposible de cumprir as ordes.
- 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 de correspondencia, chamadas, mensaxes, etc., da persoa.
- 10** Denegación ou dificultades para acceder a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuacións que buscan illar ao seu destinatario

- 1** Cambiar a localización da persoa que a separa dos seus compañeiros (illamento).
- 2** Ignorar a presenza da persoa.
- 3** Non fale coa persoa.
- 4** Restrinxa aos compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
- 5** Non permita que a persoa se exprese.
- 6** Evite todo contacto visual.
- 7** Eliminar ou restrinxir os medios de comunicación dos que dispón a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afecten á saúde física ou psíquica da vítima

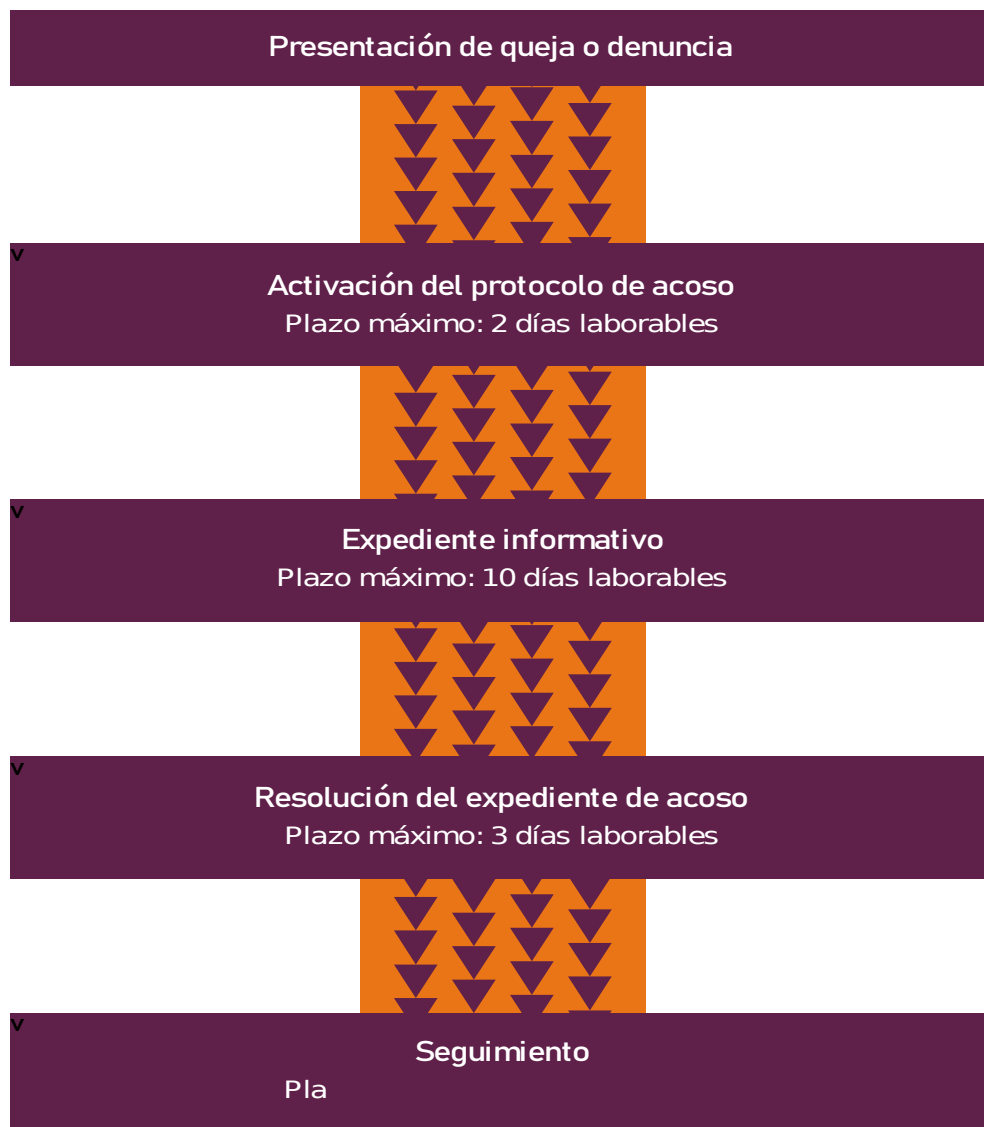
- 1** Ameazas e agresións físicas.
- 2** Ameazas verbais ou escritas.
- 3** Berros e/ou insultos.
- 4** Chamadas de medo.
- 5** Provocar á persoa, forzándoa a reaccionar emocionalmente.
- 6** Causar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
- 7** Causar danos no lugar de traballo ou nas súas 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 rumores, denigracións e burlas.
- 2 Dar a entender que a persoa ten problemas psicolóxicos, intentando que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
- 3 Burlas de xestos, voz, aspecto físico, discapacidades, alcumes, etc.
- 4 Crítica á nacionalidade, ás actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, á vida privada, etc.

2.2. O PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

Esquemáticamente, as fases e prazos máximos para realizar o procedemento de actuación son os 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 JUAN RAMÓN REGUEIRO BARREIRO, SECRETARIO DA COOPERATIVA como instrutor para tramitar calquera queixa ou denuncia recibida en relación ao acoso sexual e/ou de xénero no traballo, investigalo e vixialo. En caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, actuará como substituto KELLY CRISTINA BATISTA DOS SANTOS, SOCIA TRABALLADORA DA COOPERATIVA Para os efectos oportunos, darase conta desta designación a todas as persoas que presten servizos na organización e expresarase de forma clara e concisa como se lles poden remitir estas queixas ou informes.

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

3º) A caixa de correo electrónico na que se poden presentar queixas ou denuncias de acoso, acoso sexual e/ou acoso por razón de xénero é *juan.regueiro@strelia.pro* Só a persoa designada para tramitar o protocolo terá acceso aos correos electrónicos que se envíen para tal fin.

4º) Os informes ou reclamacións tamén se poderán presentar en papel e en sobre pechado dirixidos expresamente ao instrutor/a. Para estes efectos, a caixa de correo na que se poderán depositar estas denuncias ou queixas situarase en Rúa de Melide, 11, 3B.

5º) Deberá 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 para a súa tramitación. Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se formule terá presunción de veracidade.

7º) O instrutor da denuncia ou reclamación de acoso JUAN RAMÓN REGUEIRO BARREIRO, SECRETARIO DA COOPERATIVA realizará unha investigación rápida e confidencial no prazo de 10 días hábiles, na que oírás ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan e requirirá o maior número de persoas afectadas. a documentación é necesaria, sen prexuízo do disposto en materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada. As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

En todo caso, garantirase a imparcialidade das súas actuacións, de forma que no caso de existir calquera tipo de consanguinidade ou afinidade con algunha ou varias das persoas afectadas pola investigación, íntima amizade, inimidade manifesta coas persoas afectadas polo 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, calquera das persoas afectadas polo procedemento poderá solicitar a recusación da dita persoa.

8º) Durante a tramitación do expediente escoitarase primeiro a vítima e despois a 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 a confidencialidade da 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 oposición 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 poderá recibir un trato desfavorable por este motivo. así como a persoa denunciada, cuxa culpabilidade non será presunta. Todas as persoas implicadas no proceso terán a obriga de confidencialidade e segredo sobre toda a información á que teñan acceso.

10º) Durante a tramitación do expediente, por proposta do instrutor, a dirección da empresa adoptará as **medidas cautelares necesarias que** conduzan ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que estas medidas poidan supoñer un prexuízo permanente e definitivo das condicións de traballo. . das persoas implicadas. Ademais doutras medidas cautelares, a dirección de STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA separará ao presunto acosador da vítima.

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 ou non de acoso sexual ou acoso sexual por razón de sexo.

Se da proba practicada se deducen indicios de acoso, nas conclusións do informe, o instrutor instará á empresa a que adopte as medidas sancionadoras oportunas, podendo mesmo, se fose moi grave, propoñer o despedimento disciplinario do agresor. persoa.

Se da proba realizada non se aprecian indicios de acoso, farase constar na acta que a proba expresamente realizada non permite apreciar a concorrencia de acoso sexual ou de xénero.

Se, aínda que non houberse acoso, atopase algunha actuación inadecuada ou unha situación de conflito, que de continuar repetíndose no tempo puidese dar lugar a un acoso, tamén o comunicará á dirección da empresa, suxeríndolle a adopción de tantas medidas como sexa posible consideración son relevantes para poñer fin a esta situación.

12º) Ningunha das actuacións impedirá que as persoas implicadas soliciten cantas actuacións xudiciais, administrativas ou de calquera outra índole lles corresponda.

2.2.2.- A resolución do expediente de acoso

A xestión de STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. Recibidas as conclusións do instrutor, GALEGA adoptará no prazo de 3 días hábiles as decisións que considere oportunas, sendo a única habilitada para resolver o asunto. A resolución adoptada será comunicada por escrito á vítima, á persoa denunciada e ao instrutor.

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 de STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA procederá a:

- a** archivar as dilixencias, levantando acta ao respecto.
- b** adoptar cantas medidas considere oportunas en función das suxestións formuladas pola comisión instrutora do procedemento de acoso. A modo de exemplo, entre as decisións que a empresa pode adoptar ao respecto pódense sinalar:
 - a* separar fisicamente ao presunto agresor da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso a vítima de acoso se verá obrigada a modificar o seu cargo, 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 da empresa ou, no seu caso, no artigo 54 ET

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

- 1** o traslado, desprazamento, cambio de posto, quenda ou localización
- 2** a suspensión de emprego e soldo
- 3** a limitación temporal para promover
- 4** o despedimento Disciplinario

No caso de que a sanción para o agresor non sexa a extinción da relación contractual, a dirección de STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA manterá un deber activo de vixilancia con respecto a ese traballador cando se reincorpore ao traballo (se se trata de suspensión), ou no seu novo posto de traballo no 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 necesaria a súa posterior vixilancia e control por parte da empresa.

A dirección de STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA adoptará as medidas preventivas necesarias para evitar que se repita a situación, 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 longo período 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 prestan os seus servizos na empresa.

2.2.3. Seguimento

Unha vez pechado o expediente, e nun prazo non superior aos trinta días naturais, a persoa encargada da tramitación e instrución da denuncia JUAN RAMÓN REGUEIRO BARREIRO, SECRETARIO DA COOPERATIVA 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 no que se recollerán as propostas de medidas a adoptar no caso de que continúen producindo os feitos causantes do procedemento e tamén se analizará se se aplicaron as medidas preventivas e sancións propostas, cando apropiado. Este informe remitirase á dirección da empresa para que adopte as medidas necesarias, así como á representación legal dos traballadores, se é o caso, e ao responsable de prevención de riscos laborais, coas precaucións sinaladas no procedemento. en canto á confidencialidade dos datos persoais dos afectados.

3 DURACIÓN, CUMPRIMENTO OBRIGATORIO E ENTRADA EN VIGOR

O contido deste protocolo é obrigatorio, entrando en vigor a partir da súa comunicación ao persoal da empresa a través da web da cooperativa (strelia.pro) , da guía de benvida pra novas incorporacións e no taboleiro de anuncios (<https://padlet.com/Strelia/strelia>); permanecendo en vigor ata novo aviso.

Non obstante, será necesario realizar unha revisión e adaptación do protocolo, nos seguintes casos.

- En calquera momento 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 como consecuencia da actuación da Administración Laboral. e Inspección da Seguridade Social.
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación da situación xurídica da empresa e no caso de producirse calquera incidencia que modifique substancialmente o cadro de persoal da empresa, os seus métodos de traballo, organización.
- Cando unha sentenza xudicial condene á empresa por discriminación por razón de sexo ou sexualidade ou determine a falta de adaptación do protocolo ás esixencias legais ou regulamentarias.

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 DE DENUNCIA NA EMPRESA STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA

I. Persoa que denuncia os feitos

Persoa que sufriu acoso:

Outros (Especificar):

II. Datos da persoa que sufriu o acoso

Nome:

Apelidos:

DNI:

Posto:

Tipo de contrato/Relación laboral:

Teléfono:

Correo electrónico:

Enderezo para efectos de notificación:

III. Datos do agresor

Nome e apelidos:

Grupo/categoría profesional ou posto

traballo: Centro de traballo:

Nome da empresa:

IV. Descrición dos feitos

Inclúe un informe dos feitos denunciados, adxuntando as follas numeradas necesarias, con indicación das datas nas que se produciron os feitos sempre que sexa posible:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de existir testemuñas, indicar o seu nome e Apelidos:

Achegar calquera medio de probas que considere oportunas (indicar cales):

V. Solicitude

A denuncia ou denuncia de acoso (INDICAR SE É SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO) considérase interposta contra (IDENTIFICAR A PERSOA AGRESORA) e o procedemento establecido no protocolo:

Lugar e data:

Sinatura da persoa interesada:

Á atención da persoa que instrúe o procedemento de denuncia contra acoso sexual e/ou de xénero na empresa STRELIA ELECTROTECNIA S. COOP. GALEGA.