

A Mesa acorda a súa reconversión, solicitada no doc. núm. 10756, en pregunta con resposta oral na Comisión 1ª, Institucional, de Administración Xeral, Xustiza e Interior.

Santiago de Compostela, 28 de xuño de 2017

Diego Calvo Pouso

Vicepresidente 1º

### **3. Administración do Parlamento de Galicia**

#### **3.1. Organización e normas de funcionamento da Administración do Parlamento de Galicia**

##### **3.1.1. Normas e acordos**

#### **Acordo da Mesa do Parlamento do 27 de xuño de 2017 polo que se aproba o Plan de prevención do acoso laboral e outras discriminacións no traballo**

Examinado o Plan de prevención do acoso laboral e outras discriminacións no traballo, do que foi informada a Mesa de Negociación da Administración do Parlamento de Galicia o 13 de xuño de 2017, a Mesa adopta o seguinte acordo:

1º. Aprobar o Plan de prevención do acoso laboral e outras discriminacións no traballo do Parlamento de Galicia.

2º. Publicar o plan no *Boletín Oficial do Parlamento de Galicia*.

3º. Comunicarlle esta acordo ao Servizo de Persoal e Réxime Interior.

Santiago de Compostela, 28 de xuño de 2017

Diego Calvo Pouso

Vicepresidente 1º

**PROCEDIMENTO PARA A PREVENCIÓN DO  
ACOSO LABORAL E DOUTRAS DISCRIMINACIÓNS NO TRABALLO**

## 1. ANTECEDENTES

Para a elaboración deste procedemento, que forma parte do Plan de Prevención do Parlamento de Galicia, pártese do procedemento de prevención do acoso laboral vixente nesta institución dende o 29 de setembro de 2011, para o que se tomaron en consideración os criterios establecidos pola Resolución da Mesa Xeral de Negociación da Administración do 5 de maio de 2011, polo que se aproba e publica o Acordo do 6 de abril de 2011 da Mesa Xeral de Negociación da Administración Xeral do Estado sobre o Protocolo de actuación fronte ao acoso laboral

A recente modificación deste protocolo para incluír a prevención e resolución de calquera outro tipo de discriminación no traballo fai conveniente a actualización do protocolo vixente, tendo en conta a normativa que desenvolve os dereitos fundamentais establecidos nos artigos 10, 15 e 18 da Constitución española, onde se recoñecen a dignidade da persoa e o dereito ao honor, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe, ademais do artigo 40.2, no que se encomenda aos poderes públicos velar pola seguridade e a hixiene no traballo.

Estes dereitos teñen a súa concreción na Lei do Estatuto básico do empregado público, cuxo texto refundido foi aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, no que se tipifica como falta disciplinaria moi grave, no artigo 95.2, entre outras condutas, o acoso laboral, no artigo 185 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, no que se tipifica como falta moi grave o acoso laboral ou calquera outra actuación que supoña discriminación e na Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.

Tamén o Código penal, tras a reforma operada pola Lei orgánica 5/2010, do 22 de xuño, recolle por primeira vez o acoso laboral no seu artigo 173, no que se establece como delito, no ámbito de calquera relación laboral ou funcionarial, a actuación de quen, prevalecéndose da súa relación de superioridade, realice contra outro de forma reiterada actos hostís ou humillantes que, sen chegaren a constituír tratamento degradante, supoñan grave acoso contra a vítima.

As accións de prevención e sanción do acoso laboral e o resto de discriminacións no traballo veñen conectadas co dereito á ocupación efectiva, a non-discriminación e o respecto á intimidade e a consideración da súa dignidade, aos que teñen dereito os traballadores conforme o Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores. Ademais, as citadas accións conxúganse coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, que no seu artigo 15 establece os principios xerais, os cales veñen sendo, entre outros, evitar os riscos, avaliar os riscos que non se poidan evitar e planificar a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.

## 2. OBXECTIVOS

Co fin de asegurar que todas e todos os empregados públicos gocen dun ámbito de traballo no que a dignidade da persoa sexa respectada e a súa saúde non se vexa afectada, a dirección da Administración parlamentaria (en adiante, AP) declara que rexeita todo tipo de condutas de acoso laboral, en todas as súas formas e

modalidades, e calquera outro modo de discriminación, sen atender a quen sexa a vítima ou a parte acosadora nin cal sexa o seu rango xerárquico. Así mesmo, manifesta o seu compromiso respecto do establecemento dunha cultura organizativa de normas e valores contra o devandito acoso e calquera outra discriminación, manifestando como principio básico o dereito dos traballadores públicos a recibiren un trato respectuoso e digno.

O devandito rexeitamento debe articularse indicando claramente os comportamentos que non serán tolerados, promovendo unha cultura preventiva que contribúa a precaver aquelas situacións que poidan ir cara a condutas ou actos de violencia e recordando que, de se produciren, poderán ser cualificados de falta grave ou moi grave; indicación, prevención e recordatorio que deben ser comunicados a todos os membros da organización, deixando claramente establecido que esta política se aplicará a todos os colectivos profesionais e en todos os seus niveis.

Polo anterior, e no marco da normativa citada, dirixida a garantir o cumprimento dos dereitos dos traballadores e das traballadoras, neste caso das e dos traballadores públicos, elabórase este protocolo, que recolle as actuacións para previr, detectar e resolver as situacións de acoso laboral e outras discriminacións que se poidan producir no Parlamento de Galicia, e ao mesmo tempo representa a continuidade no compromiso institucional para a erradicación total destas condutas e para garantir a saúde das persoas que sofren estas situacións, así como a asistencia e protección das súas vítimas.

Este protocolo determina as actuacións e responsabilidades dos órganos que deben intervir na resolución destas situacións e asegura a pluralidade das intervencións para garantir un tratamento técnico adecuado na valoración de cada unha das actuacións, respectando a metodoloxía máis apropiada en cada caso, de acordo cos principios xerais establecidos.

Os obxectivos específicos son:

Elaborar estratexias de sensibilización sobre o acoso laboral e calquera outra discriminación no traballo.

Realizar avaliacións de riscos psicosociais co fin de coñecer a existencia da problemática do acoso laboral nesta institución.

Obter a información necesaria para a elaboración de diagnósticos sobre esta temática dentro da organización.

Garantir a seguridade, a integridade, a confidencialidade e a dignidade das persoas afectadas, a aplicación das medidas que se produzan en cada caso para a protección das vítimas en todo momento, incluíndo as medidas preventivas que sexan necesarias, rematar co acoso e, se é necesario, aplicar as medidas sancionadoras que correspondan.

Outras discriminacións:

Este protocolo tamén se utilizará para tratar e resolver situacións de discriminación por outros motivos recollidos nos artigos 185 a) da Lei de emprego público de Galicia e 95.2 b) do Estatuto básico do empregado público, é dicir, por razón de orixe racial, sexual ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza ou calquera circunstancia persoal ou social.

O presente protocolo aplicarase tamén para o caso en que un empregado público denuncie ou sexa testemuña nun procedemento relacionado con calquera delito, trato de favor ou irregularidade no desenvolvemento do traballo e, como consecuencia diso, sufra acoso laboral ou outra discriminación no traballo das recollidas no parágrafo anterior.

### 3. PRINCIPIOS, DEFINICIÓNS E CONCEPTOS DE REFERENCIA

Os principios xerais que deben inspirar a acción preventiva fronte ao acoso laboral e outras discriminacións, recollidos na normativa sinalada no punto anterior, son os seguintes:

- Principio de tolerancia cero ao acoso.
- Principio de equidade.
- Principio de respecto á dignidade persoal.
- Principio de non-discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- Principio de confidencialidade.
- Principio de voluntariedade.
- Principio de oportunidade.
- Principios de eficacia, de coordinación e de participación.
- Principio de celeridade.

Dende o punto de vista preventivo e para os efectos da implantación deste procedemento, teranse en conta as seguintes definicións:

- **Acoso laboral** é a exposición a condutas de violencia psicolóxica=intensa, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo cara a unha ou máis persoas, por parte doutra/s que actúa/n fronte a aquela/s dende unha posición de poder —non necesariamente xerárquica senón en termos psicolóxicos—, co propósito ou o efecto de crear un ámbito hostil ou humillante que perturbe a vida laboral da vítima. A devandita violencia dáse no marco dunha relación de traballo e supón tanto un atentado á dignidade da persoa como un risco para a súa saúde.
- **Discriminación:** Enténdese por discriminación aquela acción ou omisión realizada por persoas, grupos ou institucións nas que se dá un trato diferente a unha persoa, grupo ou institución por motivos como a orixe xeográfica, as súas decisións ou opinións sobre a área social, moral, racial, de sexo, política ou outro interese social.

### 4. CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL E OUTRAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIÓNS DISCRIMINATORIAS

#### 4.1 Acoso laboral

O acoso presenta diferentes modalidades, en función da dirección das interaccións entre o acosador ou acosadora e a persoa que as padece e dos niveis organizativos afectados:

— Acoso vertical descendente: presión exercida por unha persoa con superioridade xerárquica sobre unha ou máis persoas traballadoras.

— Acoso vertical ascendente: presión exercida por unha persoa ou un grupo de persoas sobre outra con superioridade xerárquica

— Acoso horizontal: presión exercida por unha persoa un grupo de persoas respecto da que non existe dependencia xerárquica.

Neste contexto, para que unha conduta poida ser cualificada de acoso laboral requirírase que se cumpran todas as condicións que se subliñaron na definición.

Non terán a consideración de acoso aquelas condutas en que, aínda podendo incluírse aparentemente na definición, se conclúa que polas súas características non constitúen comportamentos violentos (por exemplo, as amoestacións fundadas por non realizar ben o traballo, cando non conteñan descualificacións improcedentes) ou ben cando as probas presentadas non sexan consistentes.

Tampouco terán a consideración de acoso psicolóxico:

- Aquelas condutas que se producen dende unha relación simétrica e definen un conflito entre as partes no ámbito do traballo, ben sexa de carácter puntual, nun momento concreto, ou máis permanente. Evidentemente, todo conflito afecta o ámbito laboral, dáse no seu ámbito e inflúe na organización e na relación laboral; pero non pode considerarse acoso psicolóxico no traballo se non reúne as condicións da definición.
- As accións de violencia no traballo realizadas dende unha posición de poder respecto á vítima pero que non sexan realizadas de forma reiterada e prolongada no tempo. Pode tratarse de auténticas situacións de maltrato psicolóxico no traballo, similares ás incluídas no acoso psicolóxico no traballo, mais sen o compoñente de repetición e duración que se require naquel, xa sexa porque son realmente esporádicas ou porque sexan denunciadas nunha fase precoz. Como tales condutas violentas, deben ser igualmente previstas e/ou abortadas canto antes e, de ser o caso, sancionadas de acordo coa normativa existente; pero non como acoso psicolóxico no traballo, por non reuniren as características esenciais deste. Hai que ter en conta que se estas situacións non se resolven con prontitude, posibilitará que se convertan en permanentes e poderá evolucionar a unha situación de acoso propiamente dito.

No anexo I inclúese unha listaxe de referencia de condutas que son, ou non son, acoso laboral.

## 5. COMITÉ DE INTERVENCIÓN

Créase o Comité de Intervención, que estará formado por dous representantes da Administración e mais dous representantes das organizacións sindicais con presenza na Xunta de Persoal ou persoas designadas por ela.

Designaranse do mesmo xeito e no mesmo número os membros suplentes deste comité.

Garantírase a distancia persoal e orgánica entre os membros que integran o Comité e as persoas implicadas no procedemento.

As funcións deste comité son as seguintes:

- Recibir, se é o caso, as solicitudes de intervención.
- Dar traslado ao departamento de Persoal, para efectos informativos, das solicitudes de intervención que reciba.
- Levar a cabo, cando proceda, a investigación dos feitos, elaborar o correspondente informe e remitilo ao departamento de Persoal.
- Realizar, se é o caso, suxestións para a revisión deste protocolo.

## 6. COMITÉ DE SEGURIDADE, SAÚDE E BENESTAR LABORAL

O Comité de Seguridade, Saúde e Benestar Laboral do Parlamento de Galicia será o encargado de revisar o protocolo de xeito continuado, así como de impulsar a redacción doutros procedementos específicos para previr situacións de conflito laboral na institución parlamentaria.

## 7. DESENVOLVEMENTO

As actuacións preventivas que se levarán a cabo cando se presenten supostos de acoso ou discriminación desenvolveranse en dúas fases:

### Fase 1. Iniciación do procedemento, indagación e valoración inicial

O procedemento iníciase a partir da presentación dun escrito de denuncia achegado pola persoa presuntamente acosada ou discriminada, polo seu representante legal, polos representantes das empregadas e dos empregados públicos nos órganos de representación do persoal ou polas persoas titulares dos órganos administrativos que teñan coñecemento do posible acoso. Cando quen denuncie non sexa a propia persoa interesada, no caso de ser corroborado o caso, o Comité de Intervención estará obrigado a verificar a denuncia decontado e iniciará inmediatamente as actuacións previstas neste protocolo.

Neste procedemento serán de aplicación os criterios xerais de abstención e recusación establecidos na Lei 40/2015, do 1 de Outubro, de Réximen Xurídico do Sector Público, tanto a nivel individual coma nos supostos en que as unidades administrativas que interveñan estean implicadas no caso obxecto de intervención.

No anexo II inclúese un modelo tipo de denuncia ao respecto, ben que poderá formularse da forma que se considere conveniente.

O escrito de denuncia debe dirixirse ao Comité de Intervención, que será o órgano responsable da súa tramitación.

Este comité, tras unha primeira análise da denuncia e dos datos obxectivos recollidos no contorno laboral das persoas implicadas nela, poñerá en coñecemento do departamento competente en materia de persoal a denuncia, e solicitará un informe ao Servizo de Prevención en relación cos riscos psicosociais que poidan existir, así como dos posibles=antecedentes ou indicadores de interese para o caso. Este informe deberá ser emitido nun prazo máximo de dez días naturais.

Este proceso de indagación desenvolverase coa máxima rapidez, confidencialidade, sigilo e participación de todas e todos os implicados. Poderán ser entrevistados os afectados —denunciante e denunciado/a— e, de ser o caso, as testemuñas e/ou persoas que poidan ter información relevante do posible acoso ou discriminación. No suposto de que a persoa denunciante ou denunciada estiver de baixa médica, intentarase contactar con ela por se voluntariamente desexa ser entrevistada e, para o caso de que mostre a súa desconformidade, continuarase coas actuacións que proceda realizar.

Durante todas as actuacións deberase informar as persoas implicadas de que poderán estar acompañadas e asesoradas por quen elas designen.

O Comité de Intervención elaborará un informe no que inclúa os antecedentes, as accións levadas a cabo polo propio comité e as conclusións ás que chegou tras a súa investigación. O Comité dará traslado do seu informe ao departamento de Persoal.

A actuación do Comité non cesará aínda que haxa denuncia xudicial dos actos que investiga, mais neste caso só poderá actuar e informar dende un punto de vista exclusivamente preventivo e co obxecto de velar pola saúde da presunta vítima.

No caso de que se considere necesario, co fin de garantir a protección das persoas implicadas no asunto, e logo de audiencia destas, o órgano con competencias en materia de xestión de persoal, de oficio, ou por pedimento do Comité de Intervención, propoñerá, en calquera das fases do procedemento e debidamente motivadas, as medidas preventivas que considere necesarias para evitar prexuízos e danos na dignidade das persoas.

Á vista do informe do Servizo de Prevención e da información recollida sobre as circunstancias e condicións específicas nas que se desenvolve o traballo e a relación laboral das persoas implicadas, o Comité de Intervención que tramita a denuncia efectuará un informe de valoración inicial, que elevará á Oficialía Maior no prazo máximo dun mes dende a súa presentación.

## Fase 2. Resolución da Oficialía Maior

Á vista do informe de valoración do Comité de Intervención, a Oficialía Maior resolverá o procedemento con algunha das seguintes alternativas:

A. Arquivo da denuncia, motivado pola desistencia da persoa denunciante, pola falta de obxecto, pola insuficiencia de indicios ou ben porque, en virtude das actuacións previas, se dá por resolto o contido de denuncia.

B. Proposta de incoación dun expediente disciplinario, se da análise do caso se deduce a comisión dalgunha outra falta, distinta do acoso laboral, ou calquera outra discriminación.

C. Proposta de activación no seo do propio órgano competente en materia de persoal dos mecanismos necesarios para a resolución, se do referido informe se deduce que se trata dun conflito laboral de carácter interpersonal.

D. Proposta de adopción das medidas preventivas ou correctoras que aconselle o informe de valoración do Comité de Intervención



E. Proposta de incoación do correspondente expediente disciplinario e de aplicación das medidas correctoras que procedan, se da análise do caso resulta que existen claros indicios de acoso laboral ou de calquera outro tipo de discriminación.

F. Proposta de incoación do correspondente expediente disciplinario á persoa ou ás persoas responsables no caso de se tratar dunha denuncia infundada ou falsa.

Con carácter xeral, das actuacións levadas a cabo en cada fase do proceso e da(s) resolución(s) adoptada(s) serán informadas as partes implicadas.

Así mesmo, será informado o Comité de Seguridade, Saúde e Benestar Laboral, preservando a intimidade das persoas.

## **8. SEGUIMIENTO E CONTROL**

O seguimento da execución e cumprimento das medidas correctoras propostas corresponderá ao Comité de Seguridade, Saúde e Benestar Laboral do Parlamento de Galicia, que deberá prestar unha especial atención aos casos en que puidese haber consecuencias psicolóxicas ou perda de autoestima nas vítimas para axudalas a superar a experiencia sufrida e prestarlles o apoio necesario para recuperar a normalidade nas súas relacións laborais e sociais.

Tanto a AP coma os representantes do persoal deberán prestar tamén unha atención especial para evitar posibles situacións de hostilidade no ámbito de traballo, cando se produce a reincorporación do/a empregado/a público/a que estivo de baixa laboral despois dunha denuncia de acoso laboral ou de calquera outro tipo de discriminación.

Na AP deberase realizar, por outra parte, un rexistro e seguimento estatístico dos casos de acoso laboral e de calquera outro tipo de discriminación producidos e informar, se é o caso, destes, ao Comité de Seguridade, Saúde e Benestar Laboral. Comité de Seguridade, Saúde e Benestar Laboral.

## **9. MEDIDAS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN DO ACOSO E OUTRAS DISCRIMINACIÓNS**

### **9.1 Avaliación e prevención de situacións de acoso laboral e outras discriminacións**

É xeralmente admitido que unha organización inadecuada do traballo, aínda que non ten por que xerar necesariamente condutas de acoso ou de calquera outro tipo de discriminación, adoita ser o *caldo de cultivo* que favorece a aparición destas condutas. De aí que a primeira e fundamental vía para a prevención do acoso laboral e demais discriminacións sexa un axeitado deseño da devandita organización, tal e como se recomenda para a prevención dos riscos psicosociais, en xeral. Este deseño debe ser complementado cun axeitado sistema de avaliación e control dos devanditos riscos psicosociais.

En relación con ambas as dúas cuestións e co fin de que os ámbitos de traballo sexan os máis adecuados, de forma que non se favoreza a aparición de condutas de discriminación no traballo, a súa acción preventiva debería rexerse polas seguintes formulacións:

— Respetar os criterios establecidos pola Ergonomía e a Psicosocioloxía para un deseño axeitado do traballo.

— Deseñar e aplicar unha axeitada política de avaliación e control dos riscos psicosociais (no contexto, pola súa vez, dunha axeitada política de avaliación e control dos riscos laborais en xeral).

A AP, con especial participación do Comité de Seguridade, Hixiene e Saúde Laboral do Parlamento de Galicia, así como do correspondente Servizo de Prevención adscrito a el, será a encargada de promover as accións preventivas que correspondan en cada caso, tendo en conta que os problemas que poidan existir neste ámbito e, sobre todo, as medidas que se poidan propoñer afectarán normalmente a organización do traballo, polo que resulta imprescindible que a organización enteira asuma este reto e, moi en particular, os responsables do órgano competente en materia de persoal.

## 9.2 Elaboración de estratexias de sensibilización e formación.

Máis alá da acción xeral de prevención e mellora das condicións psicosociais de traballo é necesario, igualmente, desenvolver estratexias preventivas específicas que de forma directa eviten ou reduzan a posibilidade de aparición das condutas de acoso e doutras discriminacións.

Así mesmo, cómpre establecer un enderezo electrónico no que o persoal poida enviar suxestións relativas a este protocolo, achegas que en ningún caso terán o tratamento de denuncias senón que se atenderán como un instrumento para a mellora da política preventiva de acoso.

A este respecto, a AP, a través do órgano competente en materia de persoal e do Servizo de Prevención contando co impulso do Comité de Seguridade, Saúde e Benestar Laboral, debe promover e executar programas específicos dirixidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflitos e procedementos para a súa resolución.
- Proporcionar unha formación axeitada en prevención e resolución de conflitos, especialmente dirixida a responsables de equipos de persoas, para que poidan recoñecer e atallar os posibles conflitos na súa orixe.
- Integrar na formación continua dos mandos unha definición clara de condutas *obligatorias* e de condutas *prohibidas*, tanto na súa propia función de mando coma na conduta dos seus subordinados.
- Integrar os códigos éticos e os compromisos da Administración, de forma transversal, nas accións formativas.
- Prestar información sobre esta materia e do protocolo e procedemento que hai que seguir e, así mesmo, informar das responsabilidades en que se poderá incorrer en caso de denuncias falsas ou improcedentes.

## 10. CRITERIOS AOS QUE DEBE AXUSTARSE A ACTUACIÓN E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO

No contexto deste protocolo deben terse en conta os seguintes criterios:

— Calquera empregada ou empregado público ten a obriga de poñer en coñecemento dos seus superiores xerárquicos os casos de posible acoso laboral ou doutras discriminacións que coñeza.

— A persoa afectada por un feito de acoso laboral ou doutra discriminación poderá denuncialo ante a organización e terá dereito a obter resposta sempre que exista constancia da súa denuncia.

— Todo responsable público está obrigado a poñer atención e a tramitar, de ser o caso, as queixas que reciba sobre supostos de acoso laboral ou de calquera outra discriminación no ámbito da súa competencia.

— A aplicación deste protocolo non deberá impedir en ningún caso a utilización, paralela ou posterior, por parte das persoas implicadas, das accións administrativas ou xudiciais previstas nas normas do noso ordenamento xurídico.

En aplicación das obrigas establecidas para a coordinación de actividades empresariais a que obriga a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, teranse en conta os seguintes aspectos:

1. As empresas externas contratadas pola Administración serán informadas da existencia dun protocolo de actuación fronte ao acoso laboral e calquera outra discriminación.
2. Cando se produza un caso de acoso ou doutra discriminación entre empregados públicos e persoal dunha empresa externa contratada, aplícanse os mecanismos de coordinación de actividades empresariais. Polo tanto, haberá comunicación recíproca do caso, coa finalidade de chegar a un acordo sobre a forma de abordalo.

Respecto das garantías que debe cumprir o procedemento deben sinalarse as seguintes:

- Respecto e protección ás persoas: é necesario proceder coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións ou dilixencias deben realizarse coa maior prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo. Os implicados poderán ser asistidos por algún asesor en todo momento durante o procedemento, se así o requiren.
- Confidencialidade: as persoas que interveñan no procedemento teñen obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación.
- Dilixencia: a investigación e a resolución sobre a conduta denunciada deben ser realizadas sen demoras indebidas, de forma que o procedemento poida ser completado no menor tempo posible con respecto das garantías debidas.
- Contradición: o procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Todos os que interveñan deben buscar de boa fe a verdade e o esclarecemento dos feitos denunciados.
- Restitución das vítimas: se o acoso ou a discriminación realizada se concreta nun menoscabo das condicións laborais da vítima, a AP deberá restituíla nas

condicións máis próximas posibles á súa situación laboral de orixe, co acordo da vítima e dentro das posibilidades organizativas.

- **Protección da saúde das vítimas:** a AP deberá adoptar as medidas que considere pertinentes para garantir o dereito á protección da saúde dos traballadores afectados.
- **Prohibición de represalias:** deben prohibirse expresamente as represalias contra as persoas que efectúen unha denuncia, comparezan como testemuñas ou participen nunha investigación sobre acoso ou calquera outra discriminación, sempre que se actuase de boa fe.

## ANEXOS

## ANEXO I

### Listaxe de referencia de condutas que son, ou non son, acoso laboral\*.

#### **A. Condutas consideradas como acoso laboral**

Deixar o traballador de forma continuada sen ocupación efectiva, ou incomunicado, sen causa ningunha que o xustifique.

Ditar ordes de imposible cumprimento cos medios que ao traballador se lle asignan.

Ocupación en tarefas inútiles ou que non teñen valor produtivo.

Accións de represalia fronte a traballadores que formularon queixas, denuncias ou demandas fronte á organización, ou fronte aos que colaboraron cos reclamantes.

Insultar ou menosprezar repetidamente un traballador.

Reprendelo reiteradamente diante doutras persoas.

Difundir rumores falsos sobre o seu traballo ou vida privada.

#### **B. Condutas que non son acoso laboral (sen prexuízo de que poidan ser constitutivas doutras infraccións)**

Modificacións substanciais de condicións de traballo sen causa e sen seguir o procedemento legalmente establecido.

Presións para aumentar a xornada ou realizar determinados traballos.

Condutas despóticas dirixidas indiscriminadamente a varios traballadores.

Conflitos durante as folgas, protestas, etc.

Ofensas puntuais e sucesivas dirixidas por varios suxeitos sen coordinación entre eles.

Amoestacións sen descualificar por non realizar ben o traballo.

Conflitos persoais e sindicais.

\*Tomado do Criterio técnico 69/2009, sobre as actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social en materia de acoso e violencia no traballo.

## ANEXO II

### MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

#### SOLICITANTE

- Persoa afectada  Área/Servizo de Prevención  Órgano competente en materia de persoal  Unidade afectada  
 Comité Seg., Saú. e Ben. Lab.  Delegados/das de prevención  Outro

#### TIPO DE ACOSO

- Moral/Laboral  Sexual  Por razón de sexo  Por razón da orientación sexual  
 Outras discriminacións (especificar)

#### DATOS PERSOAIS DA PERSOA AFECTADA

Nome e apelidos  NIF  Sexo  H  M  
Teléfono de contacto

#### DATOS PROFESIONAIS DA PERSOA AFECTADA

Centro de traballo  Unidade directiva   
Vinculación laboral:  
 Funcionario/a  Interino/a laboral  Antigüidade no lugar de traballo

#### DESCRIPCIÓN DOS FEITOS

#### DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Si (especificar)  Non

#### SOLICITUDE

- Solicito o inicio do Protocolo de actuación fronte ao acoso

LOCALIDADE E DATA

SINATURA DA PERSOA INTERESADA